



**Івано-Франківська обласна
рада**

**Івано-Франківська обласна
державна адміністрація**

**Івано-Франківський обласний центр перепідготовки та підвищення
кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого
самоврядування, державних підприємств, установ і організацій**

СЕРІЯ «Навчально-методичні матеріали»

ВИПУСК 68

Яремин І.І.

**АСПЕКТИ ЕТИЧНИХ ПРАВИЛ
ПОВЕДІНКИ ПУБЛІЧНИХ
СЛУЖБОВЦІВ**

**Івано-Франківськ
2016**

**Івано-Франківська обласна рада
Івано-Франківська обласна державна адміністрація
Івано-Франківський обласний центр перепідготовки та підвищення
кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого
самоврядування, державних підприємств, установ і організацій**

СЕРІЯ «НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ»

ВИПУСК 68

ЯРЕМИН І.І.

**АСПЕКТИ ЕТИЧНИХ ПРАВИЛ
ПОВЕДІНКИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

**Івано-Франківськ
2016**

УДК – 057.34 (477);17.021.1
ББК 65.29
Я 72

Автор: Яремин Інна Іванівна, спеціаліст I категорії з юридичних питань департаменту освіти та науки Івано-Франківської міської ради, магістр державної служби

Яремин І.І. Аспекти етичних правил поведінки публічних службовців: навчально-методичний посібник / І.І. Яремин. – Івано-Франківськ: ІФОЦППК, 2016. – 68с.

Навчально-методичні матеріали охоплюють питання професійної культури публічних службовців, правового регламентування етики поведінки публічної служби, етичних аспектів та корупційних ризиків у діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Матеріали випуску допоможуть публічним службовцям в оволодінні знаннями про моральну сутність професійної діяльності, привернуть увагу до необхідності розуміння особливостей етики у сфері публічного управління та дотримання етичних вимог до особистості публічного службовця як під час виконання службових обов'язків так і в позаслужбових стосунках.

Рекомендовано державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування під час навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації, слухачам, які навчаються на тематичних короткострокових семінарах, а також всім зацікавленим у вивченні проблематики етичних регуляторів.

Рецензенти:

О.І. Сушинський, завідувач кафедри кадрової політики та державної служби Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, доктор наук з державного управління, професор

Т.М. Кіцак, старший викладач кафедри кадрової політики та державної служби Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, кандидат наук з державного управління

Рекомендовано до друку навчально-методичною радою Івано-Франківського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, протокол № 3 від 28 листопада 2016 року

Відповідальний за випуск: Бойчук Л.В.

Комп'ютерна верстка: Шкварла Р.О.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	4
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. СТАН І ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЕТИКИ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ.....	7
1.1. Важливість дотримання вимог професійної культури.....	7
1.1.1. Етика, мораль, професійна етика: дефініції.....	7
1.1.2. Суспільна необхідність етики публічних службовців.....	8
1.2. Етика в організації роботи органів публічної влади.....	11
1.3. Актуальні питання впровадження правил етики в організацію публічної служби в Україні.....	13
РОЗДІЛ 2. ПРАВОВЕ РЕГЛАМЕНТУВАННЯ ЕТИКИ ПОВЕДІНКИ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ.....	17
2.1. Законодавче регулювання правил етики на національному рівні.....	17
2.2. Мораль і корупція.....	23
2.2.1. Етична оцінка корупції.....	23
2.2.2. Етичні аспекти та корупційні ризики у діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.....	26
2.3. Практика регулювання етики й іміджу публічних службовців України.....	30
РОЗДІЛ 3. ВПРОВАДЖЕННЯ СТАНДАРТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ В ДІЯЛЬНІСТЬ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	35
3.1. Шляхи та умови практичної реалізації правил етики поведінки.....	35
3.2. Значення дотримання норм професійної етики керівником органу публічної влади.....	38
3.3. Професійне навчання з питань етики поведінки.....	41
ВИСНОВКИ.....	43
ЛІТЕРАТУРА.....	46
ДОДАТОК А. Правила етичної поведінки державних службовців.....	54
ДОДАТОК Б. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.....	56
ДОДАТОК В. Модельний кодекс поведінки державних службовців.....	61

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ЄС – Європейський Союз;

ЗМІ – засоби масової інформації;

КЗпП – Кодекс Законів про працю України;

КК України – Кримінальний кодекс України;

КМРС – Комітет Міністрів Ради Європи;

КМУ – Кабінет Міністрів України;

МК – Модельний Кодекс;

ОЕСР – Організація економічного співробітництва і розвитку;

Правила – Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;

Програма – Професійна програма підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;

PR – (Public Relations, піар) зв'язки з громадськістю;

Стратегія – Стратегія реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації.

ВСТУП

*Мета етики – не знання, а вчинки
Арістотель*

На сучасному етапі модернізації розвитку України роль етичних норм і правил поведінки публічних службовців є вагомими чинниками, що повинні забезпечувати належну роботу органів публічної влади.

Для ефективного виконання державних та регіональних завдань сьогодні вже недостатньо бути професійно підготовленим працівником, мати необхідні знання й достатній досвід роботи, необхідно також уміти встановлювати ділові стосунки зі споживачами управлінських послуг та не допускати упередженості чи перевищення службових повноважень, а це можливо лише за умови постійного дотримання правил етичної поведінки, наявності в державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування стійких етичних переконань, розуміння етичних принципів, вимог і здатності до добросовісної службової поведінки. Потреба в посиленні етичних засад публічної служби в Україні відповідає також світовому вектору суспільного розвитку та адаптації до стандартів Європейського Союзу [1].

Є очевидним, що проблеми сучасного українського суспільства призвели до духовної та моральної кризи в усіх сферах, у тому числі і в публічній службі. Негативні явища й процеси, які торкаються публічної служби, гостро зачіпають її етичний бік, що є однією зі складових культури управління державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. В уяві людей публічний службовець – це не звичайний фахівець, це – людина, яка виступає в межах наданих їй повноважень від імені держави чи територіальної громади. Тому поведінка публічного службовця, незалежно від того, до якого виду публічної служби (державної служби чи служби в органах місцевого самоврядування) належить його посада, його ставлення до справи, до виконання завдань, до громадян, його мова, зовнішній вигляд формують не тільки його власний авторитет, але й авторитет, імідж тієї служби, яку він уособлює, і держави в цілому.

Культура управління характеризує рівень якості управлінських послуг, які надаються державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування. Такі явища, як низька якість надання послуг, недостатня професійність, зволікання, непрозорість адміністративних процедур, незахищеність від «свавілля чиновників», прояви корупції, хабарництва тощо є свідченням низького рівня культури управління та, як наслідок, низької конкурентоспроможності України, про що говорять найнижчі місця у світових рейтингах.

З огляду на наведене вище, ролі публічного службовця як особі, на яку покладається безпосереднє виконання функцій держави, приділяється особлива увага. Професійна етика публічних службовців України з перших років Незалежності стала об'єктом уваги вітчизняних науковців і практиків, які в зростанні ролі гуманітарного, морально-етичного чинника вбачають основну

закономірність демократичного розвитку суспільства, серед них: О.Антонова, Ю.Битяк, Т.Безверха, Н.Виноградова, Т.Гаман, Б.Глотов, В.Дрешпак, С.Дубенко, Т.Желюк, Д.Кіслов, С.Колосок, Н.Ларіна, Н.Липовська, М.Логунова, В.Лола, О.Луцький, І.Макарова, Н.Нижник, Ю.Падафет, О.Панасюк, І.Пантелейчук, О.Петренко, І.Письменний, Г.Почепцов, М.Рудакевич, Є.Ромат, О.Сушинський, С.Серьогін, Р.Сарик, Т.Тарасенко, Л.Усаченко, Т.Федорів, І.Хожило, В.Шепель та інші. Однак, незважаючи на те, що вже напрацьована певна теоретична база знань, не осмисленими в концептуальному плані залишаються підходи та працюючі механізми до переведення етичних цінностей і проголошених норм поведінки публічних службовців у практичну площину.

У навчально-практичному посібнику продемонстровано основне з напрацьованої вже системи етичних настанов і правил, що акумулює досвід пізнання гуманітарних наук, зокрема науки етики. Практичне значення одержаних вченими та практиками органів публічного управління результатів має значний потенціал та полягає в можливості застосування наукових положень, обґрунтувань та висновків у практичній діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування при організації публічної служби в Україні, що в свою чергу надасть процесу формування етики публічних службовців керованого характеру, забезпечуючи взаємодію етичного, політичного й правового регуляторів повсякденної професійної діяльності публічних службовців і колективів органів публічної влади.

Навчально-практичний посібник спрямований на досягнення головної мети – допомогти публічним службовцям в оволодінні знаннями про моральну сутність професійної діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, привернути увагу до необхідності розуміння особливостей моральних стосунків у сфері публічного управління та дотримання етичних вимог до особистості публічного службовця як під час виконання службових обов'язків, так і в позаслужбових стосунках.

РОЗДІЛ 1

СТАН І ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЕТИКИ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

1.1. Важливість дотримання вимог професійної культури

*Головний фундамент
моральності є добра воля ...
Йоганн Вольфганг Гете*

1.1.1. Етика, мораль, професійна етика: дефініції

Сучасний етап у розвитку етичної науки пов'язаний з питаннями, від характеру вирішення яких багато в чому залежить становище людини у світі.

Етика – наука про мораль. Дане твердження – одне з небагатьох, щодо якого збігаються теорія і практика, історичний досвід морального розвитку в цілому і його конкретні періоди. Термін «етика» в значенні вчення про моральність ввів Арістотель (давньогрецький вчений-енциклопедист, філософ і логік, засновник класичної (формальної) логіки). Цій проблематиці присвячені його праці «Велика етика», «Нікомахова етика», «Евдемова етика» [2].

Етика – це філософське знання, яке характеризують як мудрість життя. Етимологічно слово «етика» виникає зі слова «ethos», яке виступає як термін, що спершу означав звичне місце існування, який уточнювався за змістом для позначення сталого характеру явищ; стосовно людини зміст сталого характеру її існування – ethos'а людини – визначається через побут, звичаї, характер [3].

Предметом етики є мораль. Вона вивчає особливу сферу людської діяльності, її закономірності та прояви в історичній практиці людей, у моральних поглядах, у структурі моральної свідомості.

Зі слова mos (mores), яке означало у римлян темперамент, звичай, характер, утворився у IV столітті н.е. термін moralitas – мораль. **Мораль** – один із способів освоєння людиною дійсності, духовно-практичне відношення, в процесі якого виникають спільність, людяність в своїй безпосередності, що втілені в моральні цінності.

Етика не створює моралі. Мораль виникає й розвивається у співжитті людей як спосіб міжлюдських відносин. Етика розвивається в напрямі пошуку наукової мови, якою говорив би предмет, прагне відтворити в теоретичних знаннях своєрідність моральності. Розуміння моралі, і відповідно, підхід до неї відкривають різні можливості для її вивчення етикою, а також різне тлумачення етики як науки.

Професійна етика – сформована система конкретних моральних норм із супутніми їм практичними правилами, які «обслуговують» ту чи іншу галузь людської діяльності [4].

Поняття «професійна етика» може викликати запитання, чим вона відрізняється від етики як такої? В даному випадку слід зазначити, що мораль впливає зримо на людей тоді, коли вона доходить до глибинних духовних

структур кожної окремо взятої особистості. Мораль є суттєвий чинник життєдіяльності народів, але вона звертається передусім до кожної окремої особистості. Тому професійна мораль не може виступати як така, що протистоїть загальнолюдській моралі, а існує поряд з нею, при цьому стосується конкретних видів діяльності та формує стандарти професійної поведінки, що відображаються у відповідних документах.

Важливу роль у формуванні складових професійної етики публічної служби зробили історичні реалії формування публічної служби в тій або іншій країні. Вони робили етичні вимоги конкретнішими, обумовленими історичними реаліями цієї країни. Проте «батьківщиною» етики державної служби прийнято вважати Давню Грецію і Імператорський Рим. Саме там були піддані аналізу природа влади, у філософії почали формуватися поняття «влада», «взаємодія з суспільством», «роль права» (Арістотель, Платон, Птоломей молодший, Юлій Цезар, Гераклід тощо) [5].

Професійна етика публічних службовців – сукупність моральних правил поведінки публічних службовців, за допомогою яких можна оцінити їх діяльність з точки зору таких цінностей, як справедливість, добросовісність, сумлінність, гідність, лояльність, чуйність, толерантність, відповідальність, професіоналізм тощо [6].

1.1.2. Суспільна необхідність етики публічних службовців

*...поєднуючи культуру дисципліни з етикою,
ви отримуєте магію видатних результатів.
Джим Коллінз, «Від хорошого до великого»*

Сьогодні, коли аксіологічна сфера духовних домагань перебуває в умовах турбулентного зовнішнього середовища, важко прогнозувати ті чи інші зміни, які відбудуться в нашій країні чи світі. Та, незважаючи на виклики «нової нормальності» («New normal»), залишаються цінними морально-етичні установки, які накопичувались у народних звичаях і традиціях, узагальнювались у працях мислителів, дослідників і науковців.

Кожна професія має свою власну мораль, кожна трудова діяльність базується на моральній системі суспільства. Але моральна значущість різних професій не є і не може бути однаковою. Особливе місце в системі професійної етики посідає етика державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування, оскільки вона значною мірою характеризує взаємовідносини влади і громадянина.

Моральність, переважно, розуміється як особиста чесність, порядність. Але дуже часто наші колеги не надають вагомого значення етичним аспектам своєї діяльності, тому ми стаємо свідками деформації моральної та професійної свідомості: неетичної поведінки, бездушності, безвідповідальності, корупції тощо. Поряд з цим в країні прийнято багато хороших нормативно-правових актів з метою боротьби з корупцією, тобто проводиться наполеглива робота в напрямі вдосконалення правових механізмів, але проблеми корупції далі є

одними з найбільшніх і неетичних фактів розвитку молоді української держави.

Нажаль, корупція вже давно стала органічною складовою нашого буденного життя. До неї може бути схильна будь-яка людина, що має владні повноваження – владу над розподілом ресурсів, що їй не належать, на свій розсуд. Така особистість не сприймає гуманність як цінність, у взаєминах з іншими вона не є вірною духу закону, не керується уявленнями про моральний ідеал професіонала, честь, совість, справедливість тощо.

54,5 відсотків громадян України та 53,6 відсотків підприємців в рамках аналітично-соціологічного дослідження, зазначили, що залишилися переважно не задоволеними та зовсім не задоволеними за результатами звернення до органів публічної влади за певними послугами [7]:

Таблиця 1.1

Аналітично-соціологічне дослідження

<i>Результати звернення до органів влади</i>	<i>Населення України</i>	<i>Підприємці</i>
<i>Переважно не задоволений</i>	32,7 %	38,0 %
<i>Зовсім не задоволений</i>	21,8 %	15,6 %

В опитуванні було запитання, призначене для з'ясування того, чим саме не задоволені люди при отриманні адміністративних послуг. Наведена нижче таблиця красномовно свідчить, що серед основних незручностей не останнє місце займають незручності, пов'язані з порушенням етичних норм:

Таблиця 1.2

Опитування щодо рівня задоволення при отриманні адмінпослуг

<i>Порушення етичних норм</i>	<i>% до населення, яке залишилося не задоволеним</i>	<i>% до тих підприємців, які залишилися не задоволеними</i>
<i>Посадові особи поводитися грубо</i>	17,3	33,7
<i>З мене вимагали хабара</i>	7,6	11,9

У результаті такої «діяльності» сьогодні в Україні спостерігається досить низький рівень довіри суспільства до різних гілок влади, що ототожнюються з особою державного службовця та посадовою особою місцевого самоврядування, котрі є ланкою управлінського механізму, через яку реалізується виконавча влада. Для порівняння: в квітні 2016 року Центр соціальних та маркетингових досліджень SOCIS провів опитування про те, кому сьогодні довіряють українці, серед 1 448 респондентів віком від 18 років та старше. Як показало опитування, церква у беззаперечних лідерах із підтримки серед населення – 68,4 відсотка [8].

Майже «найвищим» (4,3 бали) визнано рівень корупції в Україні міжнародною правозахисною організацією Transparency International, за результатами звіту якої «Барометр глобальної корупції – 2009» Україна посіла

146 сходинку зі 180, розділивши її з Камеруном, Кенією, Сьєрра-Леоне, Зімбабве, Еквадором і Східним Тимором [9]. В Україні найкорумпованішими визнано державні установи – 28 відсотків, парламент – 25 відсотків, юстицію – 21 відсоток. Рівень корумпованості у бізнесі становить 11 відсотків, медіа – 2 відсотка.

Згідно з рейтингом Transparency International, проведеним у 2012 році, Україна посідає за Індексом сприйняття корупції 144 місце разом з Бангладешом, Камеруном, ЦАР (Центральноафриканська Республіка), Республікою Конго та Сирією. Для порівняння, Росія посіла 133 місце, Білорусь – 123, Габон — 102, Кабо-Верде – 39, США – 17, Австралія та Норвегія – 7, а перше місце поділили Данія, Фінляндія та Нова Зеландія.

В 2014 році наша країна мала 26 балів та займала 142 позицію серед 175 країн. В новому Індексі корупції CPI 2015 Україна отримала 27 балів та зайняла 130 місце серед 168 країн. З огляду на наведене вище, не можна не згадати: раніше, у 2006 році, Україна за цим рейтингом займала 99 місце.

Для інформації: **Трансперенсі Інтернешнл** – міжнародна громадська організація по боротьбі з корупцією та дослідженні питань корупції у світі. Заснована 1993 року у Берліні колишнім директором Світового банку Пітером Айгеном. Відома публікацією свого щорічного Індексу сприйняття корупції (ІСК) у країнах світу. На сьогодні має близько 100 національних осередків. ІСК надає рейтинг країн/територій, спираючись на сприйняття корупції у державному секторі. Це складний індекс, поєднання опитувань та оцінювання корупції, зібране достовірними організаціями. ІСК – найчастіше використовуваний індикатор корупції у світі.

Згідно з даними рейтингу держав-корупціонерів TRACE Matrix, який наприкінці 2014 року презентували американські некомерційна ділова асоціація TRACE International та аналітичний центр Rand Corporation, Україна посіла 132 місце серед 197 країн за рівнем корупційних ризиків. Сусідами України по рейтингу стали африканська республіка Джібуті (131) та Аргентина (133).

У рейтингу країни оцінювали за чотирма основними критеріями:

- як бізнесу доводиться взаємодіяти з владою країни;
- які антикорупційні закони існують в державі і як вони виконуються;
- наскільки прозорі державна служба і державні процедури;
- чи існує можливість громадського контролю за всіма зазначеними процесами.

При цьому найгірший результат в Україні саме у взаємодії бізнесу з владою – 69 пунктів зі 100 можливих, що свідчить про наявність досить високих ризиків для бізнесу, пов'язаних з корупцією. Цей показник оцінюється на підставі того, як часто підприємцям доводиться вступати в контакт з чиновниками різних рівнів і, відповідно, як часто виникає ситуація, в якій можливий хабар [9].

За останній рік рівень корупції виріс у частині надання комунальних послуг підприємцям, щорічних податкових відрахувань. За цим показником Україна отримала – 3 бали за шкалою World Economic Forum Executive Opinion Survey [10].

За даними британського часопису «The Economist» Україна займає четверте місце у рейтингу держав з «кумівською, клановою» економікою (сгону capitalism), у яких успіх у бізнесі залежить від особистих зв'язків бізнесменів з публічними службовцями.

Таким чином зрозуміло, що, якщо є непривабливим імідж публічного службовця, то під загрозою і авторитет самої влади. І з цим необхідно рахуватися. Дослідник Ю. Мацієвський слушно зазначив, що згадані явища та інші неформальні практики в умовах слабкого суспільного імунітету – дієвих формальних інститутів, передусім Конституції, паразитують на суспільному організмі, що веде до загибелі.

Усе вказане надає професійній етиці як соціокультурному та практично-духовному феномену актуальності й значущості. Саме тому сьогодні професійна етика сприймається як суспільна необхідність, стаючи головним індикатором професійного добору та виступаючи гарантією запобігання зловживанням владою, механізмом протидії корупції та підвищення авторитету публічної служби як інституту, що забезпечує стабільність конституційного ладу [7].

1.2. Етика в організації роботи органів публічної влади

*Робіть те, що можете,
тим, що маєте, там, де ви є.
Теодор Рузвельт*

Проблему співвідношення етики і управління вперше поставив італійський політичний мислитель Н. Макіавеллі, який мав багатьох попередників і ще більше число наступників. Він розробив особливе політичне мистецтво створення твердої влади будь-якими засобами, не зважаючи на жодні моральні принципи: «мета виправдовує засоби». Дія може бути ефективною, але аморальною, і навпаки – високоморальною, але не ефективною. Там, де вони не збігаються, і виникає проблема зла, яка непокоїть цивілізацію з часів Сократа [11].

Проте в управлінні суспільством центральне місце посідає людина, тому не можна ігнорувати те, що можна позначити поняттям «людський вимір» [12]. Людина володіє певною професією, а кожна професія має свою власну мораль.

Принципами організації й діяльності органів публічної влади є законодавчі відправні засади, ідеї, положення, які виступають базисом формування, організації та функціонування органів публічної влади. При цьому особливе місце в організації роботи публічного службовця посідає професійна етика, оскільки вона значною мірою характеризує взаємовідносини органів держави, місцевого самоврядування і громадянина.

Сьогодні постала проблема загального відставання етики в органах публічної влади України від міжнародних стандартів. Адже саме додержання етичних норм при здійсненні службової діяльності є запорукою вчинення обґрунтованих та неупереджених дій для прийняття об'єктивних рішень. Як наслідок, врегулювання професійної етики публічної служби є одним із дієвих

заходів протидії корупції на публічній службі та формування професійного апарату службовців.

Моральність публічного службовця переважно, розуміється як особиста чесність, гідність та порядність, а в адміністративній поведінці – як майже універсальна норма, згідно з якою службова посада не повинна використовуватися для досягнення особистих корисливих цілей.

Поведінка публічного службовця має свідчити про високий рівень культури і сприяти авторитету органу публічної влади. Власною поведінкою публічний службовець не повинен спровокувати підозри у громадян щодо своєї недоброчесності чи неупередженості. Це зумовлює формування сукупності етичних вимог до норм поведінки публічного службовця.

Етичні засади публічної служби не виникають стихійно, це є поступовий процес формування уявлень про вимоги щодо поведінки публічного службовця. Результатом такого процесу є вироблення відповідних правил і їх фіксація у відповідному нормативно-правовому акті.

Професійна етика визначає службову культуру публічного службовця та дозволяє оцінити рівень виконання посадових обов'язків і дотримання вимог служби. Вона дає можливість забезпечити належний правовий рівень поведінки учасників публічного управління, належний порядок використання матеріальних засобів управління, раціональність у здійсненні службового процесу. Крім цього, дотримання професійної етики не може обмежуватися лише службовими відносинами публічного службовця, а має дотримуватися і поза ними.

Професійна етика публічного службовця визначає певний тип взаємовідносин посадових осіб і відіграє достатньо значиму роль у забезпеченні шанобливого ставлення публічного службовця до інших осіб. Вона є частиною його правового статусу і дотримання професійної етики є для нього одним із службових завдань.

Правове врегулювання етики поведінки публічних службовців спрямоване на підвищення рівня службової дисципліни і є превентивним заходом у боротьбі з корупцією. Отож, належна **правова регламентація професійної етики переслідує дві цілі [6]:**

- по-перше, забезпечити ефективне виконання завдань;
- по-друге, забезпечити захист населення від корупції.

Джен Ягер в книзі «Діловий етикет: як вижити і досягнути успіху у світі бізнесу» виділяє 6 основних принципів, які дозволять це зробити, а саме [6]:

- пунктуальність,
- конфіденційність,
- доброзичливість,
- увага до оточуючих,
- зовнішній вигляд,
- грамотність.

Тобто, саме вміння поводити себе з людьми належним чином є одним з важливих факторів, який допомагає досягти успіху.

Публічна служба є ключовим елементом системи публічного управління. Від її ефективного функціонування залежить додержання конституційних прав і свобод громадян, послідовний і сталий розвиток країни. Незважаючи на відмінності у підходах різних країн до формування організаційної культури публічних службовців, незмінною є її мета – забезпечити професійну діяльність чиновників в інтересах громадян і суспільства, а також запобігти можливим зловживанням владою і порушенням закону.

Таким чином в умовах модернізації системи публічної служби в Україні високий професіоналізм, моральні якості посадових осіб є одним з найважливіших чинників створення ефективної системи публічної влади, що відповідає стандартам правової держави [13].

1.3. Актуальні питання впровадження правил етики в організацію публічної служби в Україні

Мораль вимагає, щоб поперед усього було дотримане право і лише після того, як воно вичерпується, вступають в дію моральні визначення.

Георг Вільгельм Фрідріх Гегель

Вже триває третє десятиліття незалежності України. Однак процес створення в нашій державі громадянського суспільства ще далекий від завершення. Більше того, ентузіазм і оптимістичні сподівання перших днів незалежності в свідомості багатьох людей поступились місцем скепсисові і похмурим прогнозам на майбутнє. Складається враження, що ще не повністю сформована держава вже почала занепадати [14].

Серед причин такого стану справ часто називають значне поширення аморальних явищ, в т.ч. корупції, в державі і в суспільстві в цілому. Багато-хто має тверде переконання, що всі шаблі владного апарату наскрізь пронизані коруптивними стосунками. Така ситуація тривожить всі кола суспільства і потребує всебічного вивчення, оцінки і наполегливої праці для її виправлення [14].

Керівництво публічних органів, кадрові служби почали більше уваги приділяти впровадженню різних новацій, які створюють належний морально-психологічний клімат у системі органів публічної служби. Приймаючи Присягу, кожен публічний службовець України присягається «вірно служити» своєму народові України. Присяга є, так би мовити, фундаментом виконання обов'язку на публічній службі. Вступаючи на посаду, публічний службовець обіцяє суворо дотримуватися Конституції та законів України. Це порушує перед чиновником ряд практичних і філософських питань: наприклад, Конституція і закони можуть примушувати публічного службовця діяти наперекір сформованій думці чи внутрішньому переконанню.

Можна говорити про активне впровадження елементів етичної інфраструктури в систему публічної служби України, що відповідає досвіду високорозвинутих країн Заходу. В даному контексті йдеться про розробку

етичних кодексів, створення структурних підрозділів в органах публічної влади, які на постійній і фаховій основі здійснюють врегулювання морально-етичних та соціально-психологічних проблем у колективах. Запроваджуються морально-етичні критерії під час оцінювання роботи як окремих посадових осіб, так і органів держави та місцевого самоврядування в цілому.

Ще однією позитивною тенденцією є зростання уваги вітчизняної науки до проблем етизації публічної служби. Але не слід заперечувати і той факт, що більшість елементів інституційної етики опановується працівниками безпосередньо в процесі праці, досвід практичного застосування професійної етики набувається у трудовому колективі.

Публічна служба має в основі конституційні положення. Саме вони є етичними обмеженнями дій посадовця та основою довіри з боку громадян, суспільства. Відповідальність за конституційність положень законів покладено на Конституційний Суд України. Доводити протиріччя закону Конституції треба в ході проведення службової перевірки і судового розгляду. У разі конфлікту між нормами Конституції України та іншим нормативним актом або наказом керівника публічної службовець, який дотримується етичних принципів, буде вірним Конституції.

Правила етичної поведінки державних службовців в Україні як правовий акт закріплюють реалізацію посадовими особами їх прав і обов'язків стосовно інших суб'єктів суспільних відносин, а також інформують громадян про поведінку, якої вони можуть очікувати від державних службовців.

Найважливішою умовою побудови етичного кодексу як системи норм, що сприяє розбудові в публічній службі системи відносин на засадах моралі й стимулює етичну поведінку публічного службовця, є вирішення проблеми оптимального співвідношення необхідності й свободи його особистості як посадової особи й громадянина, а отже, утвердження в системі публічного адміністрування особистісної взаємодії.

Оскільки посадовець має виконувати свої обов'язки відповідно до конституційних принципів, він повинен:

- насамперед турбуватися про захист прав і свобод людини й громадянина;
- завжди пам'ятати, що від його поведінки залежить уявлення людей про публічну службу та її авторитет;
- з повагою ставитись до них при виконанні своїх службових обов'язків;
- з належною повагою ставитись не тільки до прав, обов'язків та законних інтересів громадян, а й до їх об'єднань, всіх юридичних осіб публічного та приватного права;
- не проявляти свавілля або байдужості до правомірних дій та вимог;
- не допускати прояви бюрократизму, відомчості та місництва, нестриманості у висловлюваннях або іншим чином поводитися у спосіб, що дискредитує орган публічної влади або ганьбить репутацію публічного службовця.

Тільки така, наведена вище, поведінка публічного службовця сприятиме впровадженню правил етики в організацію публічної служби в Україні.

Репутація посадової особи – це загально визнані в суспільстві уявлення та оцінка поведінки публічного службовця, як представника держави чи місцевого самоврядування і носія владних повноважень.

Під **репутацією юридичної особи – органу публічної влади** розуміється оцінка професійної діяльності, яку здійснює такий орган як учасник суспільних відносин.

Слід пам'ятати, що не може бути обмежень чи привілеїв для громадян за ознаками релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження, місця проживання, за мовними або іншими ознаками (стаття 24 Конституції України). Іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами, а також несуть такі самі обов'язки, що й громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України (стаття 26 Конституції України).

При виконанні своїх повноважень публічний службовець має дотримуватися умов раціонального, ефективного, економного використання доручених йому матеріальних та фінансових ресурсів. Посадовець несе відповідальність за те, щоб доручені йому ресурси використовувались належним чином. Останні не повинні використовуватися з приватною метою, якщо на це не було надано законного дозволу. Зі службовцями, діяльність яких пов'язана з матеріальними цінностями, обов'язково укладаються договори про повну матеріальну відповідальність (стаття 135-1 КЗпП). Межі матеріальної відповідальності працівників встановлюються законодавством (стаття 135 КЗпП).

Публічний службовець повинен постійно поліпшувати стан відповідності своїх умінь, знань і навичок функціям та завданням посади, яку він займає, підвищувати свій професійний, інтелектуальний та культурний рівні за освітньо-професійними програмами та шляхом самоосвіти.

Етика державно-службових відносин у широкому значенні є практично-виховною і регульованою чинністю.

Етичний кодекс, яким публічні службовці мають керуватися, не просто спирається на загальноприйнятту мораль, але й конкретизує її вимоги відповідно специфіки службової діяльності, неординарних обов'язків і повноважень, що покладаються на них [13].

Ефективною та успішною публічна служба досягається завдяки таким здібностям як:

- уміння працювати з людьми;
- організовувати їх на виконання управлінських рішень;
- одержувати та доводити інформацію;
- встановлювати контакти та взаємозв'язки у суспільстві.

Тоді діяльність владного органу матиме результат, якщо посадовці будуть розуміти психологічні особливості поведінки, дотримуватись високих моральних принципів і етичних норм, а це, у свою чергу, сприятиме формуванню позитивного іміджу. Також належні умови праці публічних службовців – це їх право на таку організацію праці і на такі умови, в яких

можлива самореалізація, панує атмосфера довіри, поваги, гідності, належно оцінюється ініціатива й самостійність у підході до справи, а оцінка і вартість праці адекватна суспільній ролі.

Впровадження етичної інфраструктури у публічному управлінні залежить від багатьох механізмів, які її регламентують та реалізують, серед них виокремлюють наступні:

- політична воля;
- етичне законодавство;
- механізми звітності та нагляду (відповідальності);
- кодекси поведінки;
- механізми професійної соціалізації;
- належні умови організації праці публічних службовців;
- громадський контроль за діяльністю публічних службовців.

У цьому й полягає актуальність сутності впровадження правил етики в організацію публічної служби в Україні.

РОЗДІЛ 2

ПРАВОВЕ РЕГЛАМЕНТУВАННЯ ЕТИКИ ПОВЕДІНКИ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

2.1. Законодавче регулювання правил етики на національному рівні

Погані закони в хороших руках виконавців – гарні; і найкращі закони в руках поганих виконавців – шкідливі.

Великий Фрідріх, король Пруссії

Влада має відчувати, що її контролюють, – головний принцип діяльності публічних службовців. На особу, яка виконує службу для уряду та громади, покладається величезна суспільна довіра, тому що ця служба дає широкі можливості для зловживань. Приходячи на публічну службу, людина робить свідомий вибір і погоджується на суворе обмеження як у публічній, так і у приватній діяльності. Чим вище посада, тим більше обмежень [12].

Одним із основних завдань держави є створення ефективної, справедливої та відповідальної системи органів публічної влади, в якій забезпечуються права людини і основоположні свободи. Основними учасниками і рушіями цієї системи є особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. При цьому не треба недооцінювати роль державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, особливо в забезпеченні прав і основоположних свобод людини.

Як відомо, норми етики в цілому існують із прадавніх часів, і останніми десятиліттями стало актуальним імплементувати їх у норми права.

Службова етика – найширше поняття у сфері професійної етики. Це сукупність найбільш загальних норм, правил, принципів поведінки людини у сфері її професійної та службової діяльності.

Етикет службових взаємин – це сукупність найбільш доцільних правил поведінки людей у трудових колективах, обумовлених найважливішими принципами загальнолюдської моралі і моральності.

Правила службової поведінки є нормами належної службової поведінки, що забезпечують добропорядне виконання службових обов'язків і дотримання встановлених обмежень на основі співвідношення службової поведінки з загальноприйнятими етичними нормами.

Професійна культура в управлінні проявляє себе у відповідних моральних принципах, в етичній культурі, в управлінських нормах, що мають більш-менш загальний характер. Перші складаються основу організації та діяльності апарату управління, другі – забезпечують регулювання конкретних управлінських дій. Отже, **професійна культура публічного службовця** – це дії посадової особи, які характеризуються підходами посадовця щодо визначення етичних стандартів стосовно проблем, які виникають в процесі виконання службових обов'язків, організації та самостійному прийнятті управлінських рішень.

Діяльність владного апарату та його працівників обумовлена положеннями **Конституції України**, зокрема частиною 1 статті 19: «Правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством». На національному рівні правила етики, культури, честі публічної служби знайшли своє закріплення також в ряді нормативно-правових актів різних за сферою дії (загальних, локальних, спеціальних), серед яких можна виокремити такі важливі документи як:

- Закон України «Про державну службу»;
- Правила етичної поведінки державних службовців;
- Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування»;
- Етичні кодекси посадових осіб місцевого самоврядування (затверджені рішеннями місцевої влади);
- Закон України «Про запобігання корупції»;
- Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;
- Норми, які регулюють діяльність етичних комісій, та спеціальні кодекси честі.

Так, в статті 8 **Закону України «Про державну службу»** міститься посилання щодо етики поведінки, а саме: серед основних обов'язків державного службовця вказано обов'язок дотримуватися принципів державної служби та правил етичної поведінки [15].

Правила етичної поведінки державних службовців, затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2016 року № 65, регулюють моральні засади діяльності державних службовців та полягають у дотриманні наступних принципів етики державної служби [16]:

- служіння державі і суспільству;
- гідної поведінки;
- доброчесності;
- лояльності;
- політичної нейтральності;
- прозорості і підзвітності;
- сумлінності.

Проведене у 2001 році розмежування статусів державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, є безсумнівним плюсом в українській системі публічного управління. Значним кроком на шляху зміцнення управління в органах місцевої влади є, зокрема, діючий **Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування»** (далі – Закон), в якому вимоги до посадової особи мають правовий характер, адже виходять із основних принципів служби в органах місцевого самоврядування, встановлені статтею 4 даного Закону, а саме [17]:

- верховенства права, демократизму і законності;
- гуманізму і соціальної справедливості;
- гласності;

- пріоритету прав та свобод людини і громадянина;
- професіоналізму, компетентності, ініціативності, чесності, відданості справі;
- підконтрольності, підзвітності, персональної відповідальності за порушення дисципліни і неналежне виконання службових обов'язків;
- дотримання прав місцевого самоврядування.

Загальні норми моральної поведінки осіб, які займають посади у органах місцевої влади та їх апараті, і визначають рівень їх професійної культури, визначені в статті 8 Закону. Відповідно до цієї статті посадова особа місцевого самоврядування повинна:

- шанобливо ставитися до громадян та їх звернень до органів місцевого самоврядування;
- турбуватися про високий рівень культури, спілкування і поведінки, авторитет органів та посадових осіб місцевого самоврядування;
- не допускати дій чи бездіяльності, які можуть зашкодити інтересам місцевого самоврядування та держави.

Особливим морально-стимулюючим (регулюючим) фактором, що забезпечує належний рівень професійної культури в діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, є прийняття ними присяги, яка закріплена статтею 11 Закону.

Місцева служба – це все ж різновид публічної служби, тому для визначення моральних якостей посадової особи місцевого самоврядування звертаються до того корисного досвіду, який нагромаджено в державному секторі при організації публічної служби. Так, дія Закону України «Про запобігання корупції» поширюється також на органи і посадових осіб місцевого самоврядування. При цьому інститут місцевого самоврядування пропонує нам додаткові важелі регуляції діяльності своїх посадових осіб. Йдеться про **затверджені місцевою владою етичні кодекси посадових осіб місцевого самоврядування.**

Для інформації: В травні 2000 року КМРЕ ухвалив Рекомендацію № R (2000)10, згідно з якою урядам держав-членів рекомендовано ухвалювати національні кодекси поведінки посадовців на основі **Типового (Модельного) кодексу поведінки посадовців органів державної влади та місцевого самоврядування, доданого до цієї Рекомендації.** МК передбачав низку правил щодо запобігання конфлікту інтересів посадовців. В свою чергу, Групою держав Ради Європи проти корупції (GRECO), за результатами спільного першого та другого раундів оцінювання, Україні рекомендовано створити новий модельний кодекс поведінки/етики для службовців публічної сфери з метою посилення їх навчання щодо виконання ними відповідних зобов'язань, пов'язаних з дотриманням певної поведінки відповідно до їх служби, зокрема щодо повідомлення про ймовірні корупційні діяння, виникнення конфлікту інтересів і добросовісного служіння суспільству [18]. Положення МК часто запозичують і використовують при розробці проектів етичних кодексів посадових осіб місцевого самоврядування [19].

У місті Івано-Франківську посадові особи місцевого самоврядування повинні керуватимуться Етичним кодексом посадових осіб виконавчого комітету Івано-Франківської міської ради [20]. Таке рішення прийнято на засіданні виконавчого комітету Івано-Франківської міської ради 23 вересня 2008 року. Мета впровадженого Кодексу – забезпечити довіру громади до діяльності органів місцевого самоврядування, підвищення їхнього авторитету та профілактика корупції у виконавчому комітеті. Серед пріоритетних принципів поведінки посадових осіб – служіння територіальній громаді міста, професіоналізм, компетентність, відданість справі, законність та гуманізм. У Етичному кодексі відзначається, що посадові особи «...зобов'язані з повагою ставитися до прав, обов'язків та законних інтересів громадян та їх об'єднань, не повинні проявляти свавілля або байдужість до їхніх дій чи вимог ...або допускати прояви бюрократизму чи нестриманості...». Своєю поведінкою посадові особи «...повинні демонструвати, що не терплять будь-яких проявів корупції, ...чітко відмежовують службу і приватне життя». Даний кодекс не дозволяє чиновникам при виконанні службових обов'язків носити джинсовий, прозорий та яскраво-строкатий одяг; діловий етикет не допускає спортивного і вечірнього стилю одягу на службі [20]. В даний час відомо, що ведеться організаційна робота над прийняттям нової редакції етичного кодексу (із врахуванням нових вимог законодавства).

Усе це разом має запобігти байдужому ставленню до такого важливого елемента публічної служби на місцевому рівні, як етична поведінка осіб, що здійснюють управління публічними справами у територіальних громадах, з боку будь-якого суб'єкта суспільного життя [21].

Законодавство про професійну етику є частиною антикорупційного законодавства і має сприяти формуванню професійної публічної служби. В Україні вже були зроблені перші кроки на шляху до зниження рівня корупції, запровадження професійної етики та запобігання конфлікту інтересів на публічній службі: 11 червня 2009 року Верховною Радою України ухвалено пакет антикорупційного законодавства, який було розроблено за допомогою експертів із Порогової програми корпорації «Виклики тисячоліття» (МСС) щодо зниження рівня корупції в Україні, за що їм глибока подяка [22].

Закон України «Про запобігання корупції», прийнятий 14 жовтня 2014 року, що набрав чинності за півроку, з 26 квітня 2015 року, замінив норми Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», та має розділ VI «Правила етичної поведінки», що містить принципи етичної поведінки та низку інших норм [23], якими зобов'язано неухильно додержуватися вимог закону та загальноновизнаних етичних норм поведінки, бути ввічливими у стосунках з громадянами, керівниками, колегами і підлеглими. Також встановлюється, що загальні вимоги до поведінки осіб, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх службових чи представницьких повноважень, підстави та порядок притягнення до відповідальності за порушення цих вимог встановлюються Законом, який є правовою основою для кодексів чи стандартів професійної етики.

Правила етичної поведінки в даному Законі підпорядковані таким домінантам:

- додержання вимог закону та етичних норм поведінки,
- пріоритету інтересів,
- політичній нейтральності,
- неупередженості,
- компетентності і ефективності,
- нерозголошення інформації,
- утримання від виконання незаконних рішень чи доручень.

Національне агентство з питань запобігання корупції отримало право вносити приписи про порушення вимог законодавства щодо етичної поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, інших вимог та обмежень, передбачених цим Законом (п/п 8 пункту 1 статті 12 Закону України «Про запобігання корупції»).

Окрім того, на виконання абзацу першого частини другої статті 37 Закону України «Про запобігання корупції» наказом **Національного агентства України з питань державної служби** від 05 серпня 2016 року № 158, затверджено **Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування**. Дані Правила є узагальненням стандартів етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків, який містить шість розділів з відповідними структурованими інформаційними наповненнями:

- I. Загальні положення.
- II. Загальні обов'язки державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування.
- III. Використання службового становища.
- IV. Використання ресурсів держави та територіальної громади.
- V. Використання інформації.
- VI. Обмін інформацією.

При прийнятті на публічну службу особа ознайомлюється з цими Правилами, а відмітка про таке ознайомлення додається до особової справи державного службовця чи посадової особи місцевого самоврядування.

Залежно від виду публічної служби до загальноприйнятих моральних норм поведінки посадовця додаються так звані **спеціальні норми кодексу честі**, наприклад: етичні вимоги, що висуваються до прокурорів, правоохоронців, суддів, військових, дипломатів, порушення яких можуть спричинити дисциплінарну відповідальність (догану, звільнення, пониження на посаді тощо). Для посадових осіб розглядуваної категорії встановлені і можуть надалі встановлюватися стандарти, принципи та норми поведінки й етики з урахуванням особливостей роботи чи служби в цих органах [24, 25, 26, 27]. Заслужує на особливу увагу витяг з Дисциплінарного статуту Збройних Сил України, положення якого, на глибоке переконання автора, мало б стати повсякденним нагадуванням кожній посадовій особі: необхідно «поводитися з

гідністю й честю, не допускати самому і стримувати інших від негідних вчинків» [28].

В окремих юридичних особах публічного права створюються і вже діють **етичні комісії**. Так, наприклад, з метою покращення стану дотримання дисципліни та законності в органах внутрішніх справ України, забезпечення виконання працівниками органів та підрозділів внутрішніх справ України правил поведінки та професійної етики утворено в апараті Міністерства внутрішніх справ України та всіх підпорядкованих управліннях (відділах) внутрішніх справ, навчальних закладах та науково-дослідних установах системи МВС України комісії з етики та службової дисципліни (наказ МВС України від 07.08.2013 року № 750 «Про питання діяльності комісій з етики та службової дисципліни органів внутрішніх справ» [29].

До основних функцій етичних комісій відповідно до покладених на неї завдань зазвичай відносять:

- 1) розгляд фактів порушення посадовими особами етичного кодексу;
- 2) організація навчання та тренінгів з питань етики;
- 3) інформування керівника про свою діяльність, прийняті рішення та стан їх виконання.

Представник Уповноваженого з питань захисту персональних даних (Управління з питань захисту персональних даних Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини) надає за зверненням професійних, самоврядних та інших громадських об'єднань чи юридичних осіб висновки щодо проектів кодексів поведінки у сфері захисту персональних даних та змін до них [30].

Аналіз та оцінка дотримання правил службової поведінки є обов'язковими при проведенні атестації, кваліфікаційних екзаменів, призначенні на нову посаду, підготовці характеристики чи рекомендації. Порушення правил службової поведінки кваліфікується як невиконання чи неналежне виконання посадових обов'язків і тягне одне з установлених законодавством про публічну службу дисциплінарних стягнень чи враховується при прийнятті рішення під час проведення атестації, кваліфікаційних іспитів, відображається в характеристиці [31].

Весь світовий досвід дає досить прикладів того, що будь-яка суспільно-політична система, будь-який режим не можуть тривалий час існувати без легітимізації, яка, у свою чергу, не може існувати хоча б без видимого дотримання елементарних норм справедливості. Через те, що публічна служба функціонує на підставі норм права, тому професійна діяльність публічного службовця ґрунтується на моральних нормах. Практичне дотримання кожною посадовою особою етики поведінки має стати забезпеченням державою належного виконання своїх функцій, що в першу чергу, сприятиме задоволенню потреб суспільства та підвищенню рівня життя кожного громадянина.

Очевидно, що правові та моральні норми складають єдине нормативне поле, взаємно підтримуються при упорядкуванні суспільних відносин, при формуванні у публічних службовців та споживачів управлінських послуг необхідної моральної культури, правосвідомості. При цьому в багатьох статтях

діючої Конституції України, Декларації прав та свобод людини, інших законних та підзаконних нормативних актах оцінки й вимоги права та моралі поєднуються [32].

2.2. Мораль і корупція

Мораль – вчення не про те, як ми повинні зробити себе щасливими, а про те, як ми маємо стати гідними щастя.
Іммануїл Кант

2.2.1. Етична оцінка корупції

«Корупція» походить від латинського слова «corrumpere», що означає «псування», «розбещення», тобто може розумітися як розбещення окремих посадових осіб органів публічної влади, як соціальна корозія, що роз’їдає публічну владу і суспільство в цілому [33] (див. рис.2.2.1.1).

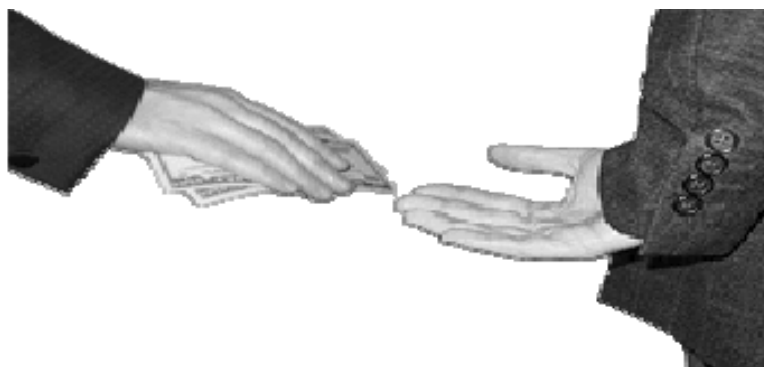


Рис.2.2.1.1 Аморальне явище – хабар [34]

Корупція – це спосіб мислення, який зумовлює спосіб життя. Поширення корупції останніми роками у різних сферах життя в Україні, перетворення її на масове явище перетворило її на елемент повсякденності, звичаю, традиції. Звиклість до неї населення, особливо в деяких сферах суспільного життя, діє на окрему особистість як культурна норма [35].

Нормативно-правові акти України також містять визначення поняття корупції. Зокрема, в Законі України «Про запобігання корупції» наводиться таке формулювання:

«Корупція – використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 цього Закону, наданих їй службових повноважень чи пов’язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині першій статті 3 цього Закону, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного

використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей» [23].

Вродовж липня-жовтня 2015 року завдяки підтримці проекту «Об'єднуємося заради реформ» (UNITER), що реалізується PACT, Inc. в Україні, та за фінансування Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) було проведене масштабне загальнонаціональне дослідження громадської думки про стан корупції в Україні. Суб'єктивне сприйняття частоти зіткнень із корупцією вимірювалось за допомогою запитання «**Як часто Ви стикаєтесь з будь-якою формою корупції?**». Згідно з отриманими відповідями можна констатувати, що загальний рівень корупції в Україні залишається дуже високим [36]:

- 18,0% (важко сказати /відмова),
- 4,7% (щодня),
- 4,2% (щотижня),
- 30,7% (декілька разів на рік),
- 11,6% (щомісяця),
- 16,5% (ніколи),
- 14,4% (щороку).

Різні прояви корупції мають різну етичну оцінку: одні дії вважаються злочинними, інші всього лише аморальними. До останніх, як правило, відносяться **непотизм** (кумівство) і **заступництво** на підставі політичної орієнтації, які порушують принцип мерітократії.

Слід відрізняти корупцію від лобізму. При **лобіюванні** («кришування», упереджений розподіл пільгових кредитів і державних замовлень, надання конкурентних переваг тощо) посадова особа також використовує свої владні повноваження для підвищення шансів перепризначення або для просування посадовими сходами в обмін на дії на користь певної групи.

Найнебезпечніші форми корупції кваліфікуються як кримінальні злочини. До них, перш за все, відносяться **розтрата (розкрадання) і хабарі** (стаття 191 КК України). До кримінальних злочинів також відноситься **купівля голосів виборців** (стаття 157 КК України) [37].

Корупція часто є приводом для закликів до насильницької зміни влади. При цьому звинувачення нерідко пред'являються не тільки конкретній політичній еліті, але і політичній системі в цілому.

Як відзначає політик Оскар Аріас Санчес (Коста-Ріка), авторитарні режими здатні успішно приховувати переважну більшість зловживань владою від громадськості, так що висновок про їх корумпованість робиться на підставі аналізу непрямих свідочств і згубних для всього суспільства наслідків. Навпаки, корупція в демократичних режимах часто отримує широкий розголос і присікається перш, ніж вона починає завдавати істотної шкоди [38].

Розповсюдження корупції серед чиновників приводить до того, що в ній опиняються заінтересованими і підлеглі, і керівники. Оцінка потенційної вигоди і ризиків, пов'язаних з корупцією, в спрощеній формі описується наступною моделлю [38]:

Оцінка потенційної вигоди і ризиків

Начальник		Підлеглий	
Плюси	Мінуси	Плюси	Мінуси
1. Відсоток від хабарів підлеглих – стабільний дохід;	1. Якщо підлеглого зловлять – той може видати начальника;	1. Ширші можливості – більше хабарів;	1. Організована група – обтяжуюча обставина;
2. Немає безпосередньої участі в дачі хабара;	2. Організована група – обтяжуюча обставина	2. Під заступництвом начальника брати хабарі безпечніше	2. Віддає відсоток від хабарів
3. Менша ймовірність, що підлеглий сам видасть			

Дана система досить стійка і цим забезпечує стабільність корупційної діяльності. На практиці підлегли ділять хабарі не тільки з начальством, але і між собою. Кінцевим висновком є формування специфічних для корупції внутрішніх ринків і економічних механізмів. Зокрема, виникають позиції з особливо високими нелегальними доходами. Боротьба між чиновниками за такі позиції формує внутрішній «риннок праці» [40].

Корупція – це явище, яке постійно розвивається, трансформується, пристосовуючись до умов розвитку законодавства, суспільства та держави, при цьому її сутність і негативний вплив на психологію публічних службовців залишаються незмінними.

З позиції моралі корупція містить такі аморальні елементи [14]:

1) **порушення закону.** Корумпований представник порушує свій договір з державою і порушує загальнообов'язковий до виконання закон. Таким чином він не виконує моральний обов'язок діяти у відповідності з приписами легітимної влади.

2) **школа для спільного добра.** Загальнообов'язковість приписів легітимної влади випливає з того, що ці приписи видані для захисту і розвитку спільного добра суспільства. Метою корупційного діяння є не спільне добро, а особиста вигода представника. Спільному ж добру наноситься шкода: безпосередня (коли особа незаконно збагачується за рахунок спільного добра) або опосередкована (коли сторони хоч і не шкодять прямо спільному добру, але занедбують його, ставляться байдуже до його розвитку).

3) часто в результаті корупційних дій **страждає розподільча справедливість** і особа збагачується за рахунок інших членів суспільства. Таким чином іншим членам суспільства може наноситись пряма шкода, за яку несуть відповідальність учасники корупційних стосунків.

4) **обман.** Оскільки корупція заборонена і карається законом, учасники корупційних стосунків змушені приховувати їх чи навіть надавати їм видимості законності. Це часом веде до прямого обману, який є заборонений з моральної точки зору.

Актуальною залишається думка вчених про те, що необхідно вдосконалити існуюче антикорупційне законодавство чіткими визначеннями можливих форм корупційної поведінки, а також працюючими механізмами відповідальності за такі діяння.

Якщо не боротися з корупцією, то вона стає повсякденним способом мислення всіх без винятку, що деструктивно впливає на наш спосіб життя і дії. Тому невідкладно потрібно вирішувати такі **основні завдання** [33]:

- 1) зменшення кількості так званих «хабаромістких» функцій публічного адміністрування (видача дозволів, ліцензій, сертифікатів, довідок тощо);
- 2) чітке законодавче визначення процедур прийняття управлінських рішень;
- 3) забезпечення прозорості прийняття рішень за допомогою конкурсів, тендерів тощо;
- 4) підвищення рівня соціального забезпечення населення;
- 5) реальне впровадження кримінальної відповідальності за корупційну діяльність;
- 6) залучення громадськості до контролю за владою;
- 7) підвищення ролі та авторитету профспілкового руху.

2.2.2. Етичні аспекти та корупційні ризики у діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування

Щоб подолати корупцію, почніть з того, що посадить трьох своїх друзів. Ви точно знаєте за що, і вони знають - за що.

Лі Куан Ю

Зрозуміло, що в нашій державі нехтують правилами етики, тому дуже гостро відчувається проблема корупції, яка є загрозою правам людини та громадянина, верховенству права й демократії, правопорядку та соціальній справедливості, а також головною перешкодою сталому економічному розвитку суспільства. Тому в сучасній Україні одним із пріоритетних напрямів у сфері запобігання корупції є своєчасне виявлення корупційних ризиків, які виникають у діяльності публічних службовців, а також усунення умов та причин цих ризиків.

Корупційні ризики – це сукупність правових, організаційних та інших факторів і причин, які породжують, заохочують (стимулюють) осіб до скоєння корупційних правопорушень під час виконання ними функцій держави або місцевого самоврядування [41].

Специфіка державної та муніципальної служби створює можливості для існування суперечливих інтересів – індивіда, соціальних груп, громади, суспільства та самої держави, зіткнення яких в управлінському процесі спричиняє (або може спричинити) виникнення різноманітних конфліктних ситуацій, а іноді призводить і до скоєння корупційних правопорушень. Виявлення корупційних ризиків, які можуть виникнути в діяльності публічних

службовців, а також усунення умов та причин виникнення цих ризиків, є одним із основних напрямів у сфері запобігання корупції [42].

На практиці прийнято вважати, що наявність корупційних ризиків найчастіше зустрічається у таких сферах публічного управління:

- 1) надання адміністративних послуг;
- 2) здійснення контрольно-наглядової функції держави.

Загалом **корупційні ризики можна поділити на дві групи: інституційні та загальносистемні ризики** [41].

Інституційні корупційні ризики – фактори, що негативно впливають на поведінку посадовця, перетворюючи її на корупційну, та усунення яких належить до компетенції адміністративного органу, в якому працює (або який очолює) такий службовець.

Загальносистемні (або зовнішні) корупційні ризики – це ризики, пов'язані із загальними недоліками створення та функціонування публічної адміністрації, аналізуються лише в частині рівня корупції при підготовці, прийнятті та виконанні управлінських рішень.

За поширеністю корупційні ризики в діяльності публічних службовців прийнято розділяти на такі:

- недоброчесність публічних службовців;
- безконтрольність з боку керівництва;
- виникнення конфлікту інтересів;
- наявність дискреційних повноважень.

Як правило, в корупції беруть участь, з одного боку, чиновник, з другого – підприємець або пересічний громадянин. Дуже небезпечними нині лишаються зрощування апарату влади з структурами бізнесу, формування їхніх ділових відносин поза межами правового поля та правил етики.

Недоброческа поведінка публічного службовця як один з корупційних ризиків – це перш за все порушення/свідоме нехтування ним моральних критеріїв та етичних норм поведінки на публічній службі.

Етично-психологічні аспекти та соціально-правові фактори мають досить великий вплив на сумлінність публічних службовців при виконанні посадових обов'язків, оскільки рішення вони приймають, як правило, з урахуванням власного досвіду, психологічного ставлення до виконуваної роботи, а також ґрунтуючись на особистих переконаннях і персональному соціально-матеріальному становищі [41].

Згідно з **Рекомендаціями ОЕСР з покращення етики поведінки на публічній службі**, прийнятими 23.04.1998 року, посадовцям необхідно знати основні принципи і норми, якими вони мають послуговуватися в повсякденній роботі, та межі допустимої поведінки. Також їм потрібно знати свої права та обов'язки при виявленні ними фактичних або можливих правопорушень у сфері публічної служби. З цією метою має бути передбачено чіткі правила і процедури, яких повинні дотримуватися публічні службовці. Також, відповідно до приписів частини 2 статті 8 Конвенції ООН проти корупції (від 31.10.2003 р.), кожна держава-учасниця прагне застосовувати у рамках своїх інституційних

та правових систем кодекси або стандарти поведінки для правильного, добросовісного і належного виконання управлінських функцій [43, с. 7].

Поширеною є категорична думка про причини виникнення недоброчесної поведінки публічних службовців та корупції в цілому, які полягають у встановленні мізерних окладів і «закриття очей» на те, що публічний службовець у даному випадку розраховує на «приховані можливості» своєї посади.

Виникненню та процвітанню корупції сприяють у тому числі недоліки системи контролю в сфері публічної служби, яка мала б охоплювати не тільки питання строків переміщення документації між виконавцями та різними установами, а й трудової дисципліни, аналізу корупційних «прихованих можливостей» посад та розробки дієвих методів боротьби з цим явищем.

Безконтрольність діяльності публічних службовців з боку керівництва є ще одним корупційним ризиком. Тому з метою недопущення виникнення цього ризику безпосереднім керівництвом публічного службовця **має здійснюватися належний контроль**. Разом з тим ефективною антикорупційна політика може бути лише за умов існування реальних та дієвих інструментів протидії корупції на основі інститутів відповідальності та застосування традиційних правоохоронних методів [44].

Також необхідним є надання керівництвом підлеглим працівникам практичної та методичної допомоги в реалізації поставлених завдань. У разі відсутності належного контролю з боку керівництва можуть виникнути й інші корупційні ризики, зокрема недоброчесність публічних службовців та конфлікт інтересів.

Мабуть, найсуттєвішим корупційним ризиком є виникнення конфлікту інтересів. **Конфлікт інтересів** є внутрішньоособистісним конфліктом публічного службовця, який виникає через наявність у нього корисливого прагнення скористатися владою із порушенням норм професійної етики.

У законодавстві ЄС досить поширеним є запропоноване у **Рекомендаціях ОЕСР щодо врегулювання конфлікту інтересів на публічній службі** визначення конфлікту інтересів як конфлікту між посадовими обов'язками та приватними інтересами посадової особи, в якому пов'язаний з приватними можливостями інтерес посадовця може негативно впливати на виконання нею своїх посадових обов'язків і функцій.

У національному законодавстві Законом «Про запобігання корупції» [23] також визначено правові категорії потенційного та реального конфліктів інтересів. **Головні ознаки конфлікту інтересів:**

- загроза об'єктивності посадовця під час реалізації ним посадових обов'язків;
- суперечність між особистим інтересом посадовця та інтересами інших суб'єктів;
- можливість завдання шкоди законним інтересам інших суб'єктів.

Найважливішими та найпоширенішими **заходами щодо запобігання та попередження конфлікту інтересів** в наших європейських сусідів є такі:

- обмеження і контроль за комерційною діяльністю після звільнення з посади;
- обмеження і контроль за зовнішніми паралельними призначеннями (наприклад, у громадській організації або політичній партії);
- дискваліфікація або звільнення чиновників з посади, коли участь у переговорах чи прийнятті конкретного рішення поставить їх у конфліктну позицію.

Ще одним корупційним ризиком є наявність у чиновників дискреційних повноважень. **Дискреційні повноваження** – сукупність прав та обов'язків органів державної влади й місцевого самоврядування та їх посадових осіб, що надають їм можливість на власний розсуд визначити повністю чи частково вид і зміст управлінського рішення, яке приймається, або можливість вибору на власний розсуд одного з декількох варіантів управлінських рішень, передбачених нормативно-правовим актом.

У роз'ясненні Міністерства юстиції України від 12.04.2011 року **«Корупційні ризики в діяльності державних службовців»** дискреційні повноваження мають такі **основні ознаки** [42]:

- дозволяють органу (особі, уповноваженій на виконання функцій держави) на власний розсуд оцінювати юридичний факт та обирати одну із декількох встановлених у нормативно-правовому акті форм реагування на цей факт, унаслідок чого можуть виникати, змінюватись або припинятися правовідносини;

- надають можливість на власний розсуд обирати міру публічно-правового впливу щодо фізичних та юридичних осіб, його вид, розмір, спосіб реалізації;

- наділяють орган (особу, уповноважену на виконання функцій держави) правом повністю або частково визначати порядок здійснення юридично значущих дій, у тому числі строк та послідовність їх здійснення;

- надають можливість на власний розсуд визначати строки і спосіб виконання управлінського рішення, у тому числі передавати виконання прийнятого рішення підлеглим особам, іншим органам державної влади та місцевого самоврядування, встановлювати строки і процедуру виконання.

Водночас необхідно відзначити, що лише наявність дискреційних повноважень не завжди призводить до скоєння публічними службовцями корупційних правопорушень. Саме вихід за межі дискреційних повноважень підвищує ризик скоєння правопорушень. Це виникає тоді, коли нормативно-правовий акт або пов'язані з ним акти не містять юридичних засобів, що дають змогу забезпечити використання дискреційних повноважень у чітко визначеному обсязі, необхідному для належного виконання посадовцем своїх прав і обов'язків. Прикладом такого перевищення може служити нормативний припис, що надає посадовій особі право витребувати у фізичних і юридичних осіб додаткові матеріали та інформацію на власний розсуд, без конкретизації мети, строків і підстав для прийняття такого рішення.

Дієвим засобом зменшення цього корупційного ризику буде:

1) виключення (чи суттєве обмеження) із нормативно-правових актів або пов'язаних з ними організаційно-розпорядчих документів (посадові інструкції, доручення тощо) дискреційних повноважень;

2) встановлення чітких обсягів та меж таких повноважень при прийнятті управлінських рішень.

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що своєчасний аналіз корупційних ризиків, вжиття превентивних антикорупційних заходів та практичне виконання правил етики нададуть можливість виключити порушення публічними службовцями законодавства України, позитивно вплинуть на покращення роботи цих органів та сприятимуть підвищенню їх авторитету.

Корупції можна запобігти лише тоді, коли кожний публічний службовець почне відчувати моральну відповідальність за досягнення загальної мети створення вільних від корупції органів державної влади та місцевого самоврядування. Це означає, що всі працівники повинні дбати про зростання ролі професійної етики, щоб сторонні особи не мали можливості впливати на рішення публічного службовця, а корумпованих колег не прикривали через почуття солідарності або лояльності [45].

2.3. Практика регулювання етики й іміджу публічних службовців України

Погано, якщо влада випробує свою силу на образах; погано, якщо повага здобувається жахом; любов'ю набагато скоріше, ніж страхом, доможешся того, що хочеш.

Пліній Молодший

З прийняттям Конституції України було задекларовано, що органи законодавчої, виконавчої та судової влади здійснюють свої повноваження у встановлених цією Конституцією межах і відповідно до законів України.

Професія публічного службовця є особливою, адже іншої професії, в діяльності якої право відіграло б таку велику роль, немає. Право в забезпеченні моралі публічних службовців домінує, детально прописується система публічної служби, підпорядкованість, цикли змінюваності, система покарань, відповідальності і т.д. Таким чином, у публічній службі право є головним регулятором відносин між людьми всередині системи служби із зовнішнім світом.

Етика публічного службовця займає в даному випадку допоміжне становище. Мета права – уніфікувати і стандартизувати поведінку публічних службовців так, щоб ні часта змінюваність, ні малий обсяг спілкування з населенням не могли вплинути на сприйняття постаті посадовця як представника влади [46].

Поведінка публічних службовців має відповідати очікуванням громадськості й забезпечувати довіру суспільства та громадян до публічної

служби, сприяти реалізації прав і свобод людини і громадянина, визначених Конституцією України і законами України. Публічний службовець повинен сумлінно виконувати свої службові обов'язки, проявляти ініціативу і творчі здібності, постійно підвищувати професійну кваліфікацію та удосконалювати організацію своєї роботи.

Але, слід розуміти, що професійну етику не можна запровадити авторитарними методами. До цього процесу потрібно залучати самих публічних службовців. Продуктивним стане лише двосторонній спосіб її запровадження:

- усвідомлення ролі професійної етики як основи професійної культури, колективне вироблення її цінностей і норм кожним службовцем,
- політична воля з належним формальним забезпеченням професійної етики як робочого інструменту публічної служби.

Суспільні цінності відіграють особливу роль у поведінці публічного службовця. Вони формують своєрідну систему координат, певний імідж, у просторі яких відбувається орієнтація його поведінки [47]. В деякій мірі поняття «імідж» та «соціальний стереотип» є взаємопов'язаними.

Імідж – образ, що формується цілеспрямовано і наділяє об'єкт такими характеристиками, що в більшій мірі не відповідають дійсності.

Стереотип – це образ, що формується стихійно, в деякій мірі спотворює дійсність, але в ньому присутнє раціональне зерно, тобто побудований він на основі реальних подій. Тому іміджмейкери, займаючись створенням іміджу, зазвичай, орієнтуються на соціальні стереотипи, це дозволяє створити «ідеальний образ» чиновника.

Імідж є показником рівня довіри населення до державних та муніципальних службовців і критерієм оцінки суспільства ефективності управлінської діяльності.

Дослідники, оцінюючи рівень авторитету посадовців серед суспільства, отримали такі дані: середня оцінка авторитету чиновників жінками – 4,63 бали при значній дисперсії – 3,69 та досить низька оцінка чоловіками – 3,85 бали при дисперсії – 4,44 [48]. Отже, оцінки значної частини чоловіків відповідають низькому рівневі авторитету публічних службовців серед суспільства, на відміну від жінок, оцінки яких відповідають середньому рівневі.

Основні фактори, що на практиці негативно впливають на імідж посадової особи [48, с. 2-7]:

1. Непослідовність у діях (говорять одне, а роблять зовсім інше).

Про це свідчать результати дослідження, згідно з яким за дев'ятибальною шкалою були отримані середні показники оцінки для чоловіків 3,41 бали та для жінок – 3,6 бали. Досить яскраво це виражено у передвиборчих компаніях, коли політики обіцяють суспільству «золоті гори», а в результаті виконують лише мізерну частку того, що обіцяли. Таким чином, побудова позитивного іміджу публічного службовця потребує підвищення рівня довіри зі сторони суспільства, але довіри не до обіцянок, а перш за все до їхніх реальних дій.

2. Байдужість до людських проблем.

Одним з негативних факторів, що визначає негативне відношення суспільства до публічних службовців – відсутність уваги та чуйності до людей,

до їхніх потреб, небажанні вирішувати їхні проблеми та не вміння співпереживати.

3. Відсутність патріотизму. Свого часу український історик, дипломат і теоретик українського консерватизму В. Липинський писав: «Бути патріотом – це значить бажати всіма силами своєї душі створення людського, державного і політичного співжиття людей, що житимуть на Українській землі, а не мріяти про втоплення у Дніпрі більшості своїх же власних земляків. Бути патріотом – це значить шукати задоволення не в тім, «щоб бути українцем», а в тім, щоб було честю носити ім'я українця. Бути патріотом – це значить вимагати гарних і добрих учинків від себе, як від українця, а не ненавидіти інших тому, що вони «не українці».

4. Неетичність по відношенню до людей та своїх колег.

Це підтверджують результати дослідження, яким було визначено середній рівень професійної етики чиновників серед чоловіків (3,07 бали) та жінок – (3,2 бали). На думку респондентів, в чиновників середній рівень порядності та етичності по відношенню до людей серед жінок 3,2 бали та чоловіків – 2,93. На жаль, публічні службовці не несуть жодної юридичної відповідальності за неетичні висловлювання по відношенню до своїх колег та суспільства. Наприклад, в Республіці Казахстан за порушення норм етики посадовці не отримують премію шість місяців, що служить додатковою мірою покарання.

5. Закритість апарату, бюрократична тональність в роботі.

Суспільство незадоволене неухважною публічних службовців, бюрократизмом. Численні звернення суспільства в органи публічної влади з метою вирішення своїх проблем своєчасно не розглядаються, а деякі з них взагалі залишаються поза увагою. Громадяни скаржаться на формальне відношення посадових осіб до їхніх проблем.

6. Непрофесійність публічних службовців.

В результаті проведеного дослідження було виявлено, що в порівнянні з чоловіками (3,44 бали), жінки вище оцінили рівень професійності службовців (4,4 бали), що свідчить про середній рівень професійної компетентності.

7. Скандали та конфлікти між високопосадовцями.

Ще одним фактором, що негативно позначається на іміджі чиновника – щоденні конфлікти між високопосадовцями, образи, критичні судження, закиди в бік своїх колег та інші ексцеси. На думку суспільства, причиною такої поведінки – є невміння співпрацювати при владі. Суспільство втратило віру в добросовісність виконання публічними службовцями своїх функціональних обов'язків. За останні роки розголосу набули справи, пов'язані зі злочинністю посадовців високих рангів, і в громадській думці формується негативний образ всієї влади.

8. Недобросовісне виконання своїх обов'язків тощо.

Більшість респондентів, як чоловіків (2,63 бали) так і жінок (3,1 бали) досить низько оцінили роботу публічних службовців. Проте, на запитання про рівень добросовісного виконання роботи даними службовцями, були отримані розбіжності між чоловіками та жінками. Зокрема, у порівнянні з чоловіками (3,15 бали), жінки (3,43 бали) вище оцінюють добросовісне виконання

публічними службовцями роботи. Але чоловіки є одностайними у своїх оцінках, враховуючи нижчі ніж у жінок показники дисперсії.

Побудова нового образу публічного службовця – складний та трудомісткий процес, що потребує чітко визначених дій. Важливим чинником сприйняття чиновника та оцінки його діяльності є враження суспільства про нього, тобто його імідж. Практично важливу роль у формуванні образу публічного службовця відіграють ЗМІ (пропаганда, пабліситі, реклама). ЗМІ можуть формувати, видозмінювати або підсилювати необхідні стереотипи в суспільстві і відповідно цим формувати ставлення суспільства до осіб цієї категорії.

Але не варто зосереджувати увагу лише на іміджі, що будується ЗМІ, адже, в значній мірі на формування іміджу публічного службовця впливають щоденні зустрічі з громадянами, які звертаються в органи держави та місцевого самоврядування з метою вирішення своїх проблем. В спілкуванні з людьми **публічний службовець повинен дотримуватись основних правил етичної поведінки**, серед яких:

- вміння слухати,
- уважне ставлення до людини,
- недопущення грубощів, лайки,
- ввічливе та коректне відношення до людини та ін.

Посадовець за будь-яких обставин повинен:



- демонструвати лідерські якості та риси характеру, що сформувалися в суспільній свідомості, навіть якщо вони не відповідають дійсності;
- бути дієвим, рішучим та справедливим, незалежно від соціального становища людини в суспільстві;
- бути порядним та чесним (саме ці моральні якості особливо вплинуть на формування позитивного іміджу публічного службовця),
- не допускати в процесі своєї діяльності такі негативні явища, як корупція, бюрократизм та непрофесіоналізм.

Також перед публічними службовцями в повсякденній професійній діяльності постає непросте завдання: водночас намагатися піклуватися не тільки про зміст словесного впливу, а й дбайливо відноситися до його форми. Як відзначають мовознавці, одним із суттєвих показників людської шляхетності є культура мовлення — поняття не тільки лінгвістичне, а й психологічне, педагогічне, естетичне та етичне.

Культура мовлення — це система вимог, регламентацій стосовно вживання мови в мовленнєвій діяльності (усній чи писемній).

Неабияке значення в роботі публічного службовця та мовного іміджу органу публічної влади мають тон розмови, вміння вислухати іншого, вчасно й доречно підтримати тему. Мовлення публічного службовця можна назвати його візитною карткою, адже за умови володіння культурою мовлення про нього казатимуть, що це людина високої загальної культури.

Поради:

-  учіться слухати себе та інших з погляду нормативності;
-  будьте вдячні тим, хто виправляє ваші мовленнєві помилки;

- ✚ власні зауваження іншим робіть делікатно;
- ✚ в своїй професійній діяльності використовуйте класичні правила мистецтва переконання (Гомера, Сократа, Паскаля) [49].

З метою підвищення рівня довіри населення до публічних службовців необхідно пропагувати діяльність посадовців, використовуючи ЗМІ, опубліковувати успішні результати роботи публічних службовців, владних органів на сторінках видань.

При цьому треба посадовим особам старанно працювати над засвоєнням і дотриманням норм професійної культури та ділового етикету, виробленням власних моделей іміджу, які відповідають специфіці нашої держави. Перелічені вище заходи допоможуть підвищити рівень іміджу українського публічного службовця в суспільстві, при цьому практично будуть виконані нормативно затверджені правила етики всіх шаблів влади.

РОЗДІЛ 3

ВПРОВАДЖЕННЯ СТАНДАРТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ В ДІЯЛЬНІСТЬ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

3.1. Шляхи та умови практичної реалізації правил етики поведінки

Ex aequo et bono

За своєю сутністю демократія залежить від громадської довіри. Без повної довіри громадськості до тих, кого вона обирає, а також до тих, хто найнятий на роботу, демократичні інституції не зможуть повноцінно існувати, а країна не зможе розвиватися, якщо система публічного управління матиме суттєві недоліки.

У сферах діяльності, де інформаційно-психологічний вплив на соціальні верстви є провідним методом, вирізняють ступені етичності/неетичності. Так, у **роботі з громадською думкою застосовуються методи: «чорні», «сірі» та «білі»:**

- **«чорні» методи** – порушення правових та етичних норм,
- **«сірі» методи** балансують на межі,
- **«білі» методи** повністю відповідають правовим та етичним нормам.

Більшу «палітру кольорів» PR наводять Ю.Сурмін та Д.Наріжний, які виокремлюють «білий», «сірий», «жовтий», «чорний», «брудний» PR. За їх класифікацією [50]:

- «білий» базується на принципах професійної етики, на етичних положеннях Афіського, Мадридського та інших кодексів;
- «сірий» передбачає дотримання етики стосовно замовника, але порушує її стосовно громадськості;
- «жовтий» орієнтований на досягнення популярності будь-яким шляхом;
- «чорний» припускає порушення моралі й закону для досягнення цілей, використовує маніпулювання свідомістю людей;
- «брудний» заснований на запереченні принципів моралі та правових норм, застосовує психологічні диверсії та інформаційні війни.

Зрозуміло, що лише «білі» методи можуть бути визнані суспільством як припустимі в діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування і саме це має бути реалізовано шляхом впровадження відповідних етичних правил.

При цьому під час визначення цих етичних обмежень важливо врахувати, що «наявність у кодексі морального ідеалу вказує на те, що дана професійна група бере на себе дещо вищі зобов'язання, ніж ті, які законом встановлює держава» [51, с. 191].

Зрозуміло, що демократія не зможе прогресувати у суспільстві, яке не дотримується головних стандартів етичної поведінки на усіх рівнях – центральному, регіональному та місцевому. Таким чином, власне професійною

групою має бути визначено, що «не дозволено нам», навіть у випадку, коли це «дозволено усім».

Вже багато українських міст розробили власні кодекси етичної поведінки для посадових осіб місцевого самоврядування, але вони відрізняються, часто не йдуть в ногу з часом, зустрічається застаріла термінологія. Тому як державним службовцям, так посадовим особам місцевого самоврядування має бути наданий для використання в роботі більш чіткий та зрозумілий кодифікований документ, який визначатиме в сукупності (а не різними документами):

- права, обов'язки, гарантії та захист публічних службовців,
- умови оплати праці,
- контроль, дискваліфікацію, порядок звільнення та усунення з роботи,
- основні етичні засади та правила поведінки на роботі.

Цей документ варто розробити центральним органам влади у співробітництві з провідними асоціаціями місцевих та регіональних влад [52].

У січні 2007 року Центр експертизи та реформування місцевого самоврядування Ради Європи розпочав в Україні реалізацію проекту «Моделювання та механізм розвитку громадської етики на місцевому рівні», який впроваджується у співробітництві з ВГО «Клуб мерів», Центром досліджень питань регіонального і місцевого розвитку та сприяння адміністративній реформі за сприяння Проекту Ради Європи «Підтримка гарного управління: проект проти корупції в Україні». Мета цього проекту - сприяння покращенню громадської етики на місцевому рівні шляхом практичної реалізації правил етики [52]. До участі у проекті було відібрано п'ять пілотних громад (Артемівськ, Вінниця, Кам'янець-Подільський, Славутич та Тростянець), представники яких разом з експертами Ради Європи та вітчизняними фахівцями провели власні дослідження щодо покращення етики, а також розробили конструктивні пропозиції щодо підготовки та впровадження **муніципальних стратегій з питань боротьби з корупцією та впровадження стандартів публічної етики**, а саме [53, с. 198-199]:

I. Одним з основних елементів муніципального плану заходів щодо боротьби з корупцією має стати розробка **Муніципального кодексу етики** (Кодексу добросовісної поведінки посадових осіб, уповноважених на виконання функцій територіальної громади).

II. Важливим елементом є **політичне лідерство** у розробці та впровадженні зазначеної стратегії. Необхідно, щоб ідею щодо розробки та впровадження стратегії було ініційовано (або підтримано) особисто міським головою (та іншими керівниками органів місцевого самоврядування).

III. Реалізація стратегії пов'язана з **питанням впровадження стандартів якості** у роботу органів місцевого самоврядування, що обумовлює необхідність залучення відповідних органів місцевої влади до здійснення сертифікації якості по системі ISO.

IV. Пропонується також **утворити Комісію з питань етики** (з питань впровадження етичних стандартів та Кодексу етики), до якої на паритетних засадах мають увійти депутати місцевої ради, посадовці (працівники міськвиконкому), представники громадськості (громадських організацій).

V. Окрему увагу під час впровадження стратегії слід **приділити реалізації інформаційних заходів**.

VI. Важливим елементом у реалізації стратегії є **робота з громадськістю**.

VII. **Просвітницька діяльність**, організація навчання посадових осіб місцевого самоврядування, представників громадських організацій щодо стандартів публічної етики та інструментів їх впровадження, а також підвищення професійного рівня посадових осіб та проведення регулярного оцінювання (самооцінки) їх діяльності.

VIII. Реалізація в рамках впровадження стратегії **концепції соціального партнерства** між владою, громадськими організаціями та приватним сектором (у тому числі шляхом впровадження «соціальних контрактів»).

На думку багатьох українських та зарубіжних експертів, реалізація цих завдань сприятиме покращенню роботи органів місцевого самоврядування, забезпеченню більш повної підтримки дій влади з боку населення, становленню громадянського суспільства, більш ефективному здійсненню ринкових перетворень та реалізації стратегічного курсу європейської інтеграції України.

Не варто применшувати домінуючу роль керівника у практичній реалізації будь-яких завдань та перетворень. При цьому хочу спертися на тези Крістін Порат, професора Школи бізнесу імені МакДоноу при Джорджтаунському університеті, яка вважає, що для завоювання щирої віданності працівників і досягнення їх цілковитого прагнення втягнутися в трудову діяльність, керівник має продемонструвати їм свою повагу.

Це підтверджується опитуванням майже 20 тисяч людей в усьому світі (дослідження проводилося HBR (Harvard Business Review [54]) спільно з Тоні Шварцем, автором 4-х бізнес-бестселерів [55]). Ніякі інші аспекти поведінки керівника так не впливають на відданість та захоплення роботою як **елементарна повага**. Люди цінують її більше, ніж визнання і похвалу, ніж корисну критику, навіть більше, ніж можливість вчитися, рости і розвиватися.

Ті, що відчують повагу з боку свого керівника, почують себе [56]:

- на 56 % краще – і в розумінні фізичного здоров'я, і загального благополуччя;
- почуття довіри і безпеки в них в 1,72 раза вище;
- на 89 % більше задоволені роботою;
- на 92 % вища концентрація і вміння правильно розставляти пріоритети.

Повага – це морально-етичний принцип, який вимагає відношення до іншої людини як до особистості. Це таке ставлення, коли враховується поняття людської гідності [57]. Повага є безумовно основою для довготривалих відносин.

Повагу доповнює **пошана**, тобто визнання особистих чеснот індивіда і його приналежності до певної спільноти. Без взаємної поваги неможливе існування сучасного трудового колективу, не складуться, ні товариські, ні сімейні відносини.



Рис.3.1.1. Прояви поваги [57].

Якщо спілкування відбувається із взаємною повагою, то воно буде відкритим і спрямованим на продуктивний діалог та співробітництво, ґрунтуватиметься на моральних нормах і принципах справедливості, рівноправності, доброзичливості та ввічливості.

3.2. Значення дотримання норм професійної етики керівником органу публічної влади

*Для людей робота повинна бути насолодою.
Езон*

Керівництво посадовими особами органів публічного адміністрування можна назвати мистецтвом, невід’ємною складовою якого є робота з підлеглими. Американські автори теорії стресового балансу Р.Блейк і Дж.Мутон детально описали концепцію, яка розглядає вплив на ефективність управління багатьох факторів, у формі типології 4 крайніх позицій «управлінської ґратки» і одну середню [58]:

1. «Нульове управління» (примітивне керівництво, «відпочинок на роботі» або страх перед бідністю): керівника, який використовує даний тип управління, не цікавлять ні результати, ні його підлеглі. Він впевнений в тому, що завжди може звернутися за допомогою до незалежного експерта. Все це допоможе йому уникнути конфліктів та створити для себе сприятливі умови праці. Однак лідером такий керівник не є, а лише «зберігачем свого портфеля і крісла».

2. Соціальне управління (керівництво в стилі заміського клубу, будинку відпочинку): в даному випадку керівник приділяє увагу потребам підлеглих, при цьому залишається в стороні від виробничих питань. На його думку, щоб досягнути ефективної роботи організації, достатньо створити доброзичливий мікроклімат в колективі. Такого керівника люблять підлеглі, але, спираючись на них, він приймає часто необґрунтовані рішення.

3. Авторитарне управління (авторитет – подпорядкування): такий стиль управління означає орієнтованість керівника на виконання виробничих та

службових завдань. Соціальна діяльність керівником не здійснюється, тому між ним та підлеглими відсутнє взаєморозуміння.

4. Виробничо-соціальне управління (організація): керівник вміє поєднувати вирішення поставлених задач та соціальних проблем підлеглих, завжди готовий йти на компроміс. Прийняті ним рішення обговорюються з підлеглими, приймаються їх пропозиції.

5. Командне управління (групове керівництво управлінням): такий керівник прикладає максимум зусиль для виконання виробничих завдань і для вирішення питань підлеглих. Він намагається об'єднати всіх працівників та втягнути в процес прийняття багатьох рішень, завдяки чому піднімається задоволення підлеглих своєю роботою та досягається висока ефективність діяльності всієї організації.

За оцінками дослідників найбільш оптимальним визнають командне управління, адже члени колективу роблять спільну справу, тому відносини впливають на її виконання. Спілкуючись, люди часом травмують одне одного, а моральні травми часто страшніші за фізичні. Морально-психологічний стан в органі публічної влади багато в чому залежить від керівника, визначається його особистою поведінкою і моральними якостями [59]. Якщо міжособистісні відносини формуються лише на підставі формальної залежності, змушеному визнанні керівника, страху покарання, то поведінка членів групи набуває виконавчого, а не творчого характеру, свідомість загальмована, ініціатива придушена. Фактори нерозвиненості міжособистісних відносин призводять до викривленого сприйняття працівниками реальності, погіршення настрою, відокремлення думок, відсутності інтересу до колективних традицій.

У сучасних умовах **моральними вимогами до керівних кадрів серед посадових осіб** є:

- чесність публічних службовців,
- їх законослухняність, прозорість їх діяльності,
- врахування громадської думки при прийнятті суспільно значущих рішень,
- негайне реагування на соціально-економічні, екологічні та технологічні виклики.

Керівникам владних інституцій слід в колективах органів публічної влади **сприяти створенню такого морального клімату**, який складається з моральності кожного його члена та **базується на кращих моральних якостях** сформованих суспільством [60], а саме:

- довірі,
- відповідальності,
- доброзичливості та відкритості,
- повазі до закону,
- толерантності та позитивному відношенні до думок членів колективу,
- урахуванні пропозицій публічних службовців при прийнятті значущих для колективу рішень,
- високому ступені взаємодопомоги,
- бажанні співпрацювати з колегами та представниками суспільства.

Сприятливою ознакою морально-психологічного клімату в колективі є відповідність моральних настанов у колективах ustalеним моральним якостям суспільства. Відсутність відповідності сприятиме виникненню конфліктів.

Опитування дозволило сформулювати **перелік основних якостей і стандартів поведінки, необхідних керівникові** [59]:

- 1) широта поглядів і глобальний підхід до проблем;
- 2) далекоглядність та гнучкість;
- 3) ініціативність та рішучість, особливо в умовах форс-мажору;
- 4) завзятість у роботі та систематичне самовдосконалення;
- 5) вміння чітко і грамотно формулювати цілі та установки;
- 6) готовність вислуховувати думки інших;
- 7) неупередженість, безкорисливість і лояльність;
- 8) здатність повністю використовувати можливості підлеглих правильною їх розстановкою та справедливим ставленням до них;
- 9) особиста привабливість;
- 10) здатність згуртовувати та мотивувати людей.

З огляду на те, що керівник перебуває в центрі уваги, його знають, про нього говорять, з нього навіть беруть приклад інші, він повинен дотримуватися **етичних стандартів поведінки**, зокрема:

- виконувати обіцянки (якщо щось не виходить, то слід вибачитися і пояснити причину);
- не принижувати гідності підлеглого, в т.ч. контролювати свої слова, не допускаючи образливих та недобррозичливих;
- не виявляти особистих симпатій;
- в усіх ситуаціях керуватися справедливістю;
- не боятися хвалити підлеглого;
- довіряти і сприяти ініціативі;
- не шукати винних, а шукати причини і шляхи подолання недоліків;
- не провокувати ситуації, що можуть призвести до міжособистісних ексцесів (пересудів, взаємних випадів, істерик тощо).

Американські дослідники провели опитування 800 менеджерів і співробітників в 17 галузях з метою дізнатися, яка реакція людей внаслідок неетичної конфліктної ситуації, спричиненої різними ексцесами. Ось приклади того, що може статися в організації при невмілому керівництві та упущеннях владної особи [61]:

- 48% навмисно зменшили докладання трудових зусиль;
- 47% навмисно зменшує час, витрачений на роботу;
- 38% навмисно зменшили якість їх роботи;
- 80% втратили час роботи, стурбовані тим, що сталося;
- 63% втратили час роботи, уникаючи правопорушника;
- 66% сказали, що їх продуктивність знизилася;
- 78% сказали, що їх прихильність до організації знизилася;
- 12% сказали, що залишили роботу через необхідність лікування;
- 25% зізналися, що переносили своє розчарування на відвідувачів.

Є ще багато інших етичних вимог і особливостей в роботі керівника і, як правило, він їх набуває у процесі своєї управлінської діяльності. Вже є спроби

узагальнення якостей та стандартів поведінки вітчизняних керівників, протеетичний бік їхньої роботи, правила етикету в стосунках з підлеглими поки що комплексно не опрацьовано.

3.3. Професійне навчання з питань етики

...повтор однієї фрази двічі є результативним на 30 %, тричі – на 50 %. А якщо повторювати щось протягом місяця, то у такому випадку теорія перейде в практику.

Мартін Берласккіні

Українське суспільство, держава, Уряд потребують підготовки нової генерації і підвищення кваліфікації вже працюючих керівників і спеціалістів органів державної влади та місцевого самоврядування. **Програмою кадрового забезпечення державної служби** [62] визначені гарантії громадянам рівних прав і можливостей для професійної підготовки та цілісного розвитку особи, пріоритетність гуманістичного та демократичного спрямування, випереджаючий характер змісту навчання, структурна оптимізація всієї системи, відкритість новим технологіям, особливо на шляху індивідуалізації навчання державних службовців.

Адміністративні реформи, формування нових механізмів публічного управління, розвиток публічної служби нерозривно пов'язані з професійною підготовкою кадрів. За таких умов ефективне функціонування системи безперервного професійного навчання публічних службовців є нагальною потребою та важливим фактором становлення демократичної, соціальної, правової держави.

Концепцію розвитку законодавства про державну службу в Україні спрямовано на системне правове розв'язання проблем у сфері публічної служби з урахуванням вітчизняного та міжнародного досвіду, рекомендацій Парламентської Асамблеї Ради Європи, інших міжнародних організацій [63].

Серед проблем, які потребують розв'язання Планом заходів щодо реалізації **Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року**, зазначено, що сучасний стан розвитку державної служби та служби в органах місцевого самоврядування вимагає удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [64].

Серед основних завдань, що стоять сьогодні перед системою професійної підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в нашій країні, є потреба організувати навчання таким чином, щоб запрацювали законодавчо вже закріплені етичні стандарти. Тільки дієва професійна культура допоможе підняти мотивацію публічних службовців, повернути довіру населення до владних інституцій.

При цьому викладачам слід враховувати особливості навчання дорослих, керуючись положеннями пункту 4 **Вимог до структури і змісту професійних**

програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, де правильно зазначено, що зміст Професійної програми повинен відповідати андрагогічним принципам навчання [65].

З метою антикорупційної профілактики, виховання моральної особистості, розвитку загальної культури публічних службовців має стати обов'язковим введення до нормативної складової освітньо-професійних програм таких дисциплін:

- «Етика в органах публічної влади»,
- «Професійна культура публічного службовця»,
- «Культура та службовий етикет посадової особи»,
- «Імідж як складова культури публічного адміністрування»,
- «Етика та вербальні засоби службової взаємодії в публічному управлінні»,
- інші дисципліни культурного спрямування.

Це б сприяло, окрім професійного вдосконалення, вихованню поваги до свого народу, пріоритету публічних інтересів над особистою користю.

В розділі 1 **Комплексної програми підготовки державних службовців**, затвердженої Указом Президента України від 09.11.2000 року № 1212/2000, чітко зазначено: «Результати навчання державних службовців мають стати однією з найважливіших умов прийому на державну службу, просування по службі, в тому числі присвоєння чергового рангу тощо». Цілком зрозуміло, що ефективність професійного навчання часто оцінюється через призму підвищення зв'язку між професійно-кваліфікаційним розвитком і посадовим зростанням. Але сьогодні високоморальні професійні спеціалісти, що успішно пройшли навчання, яке надалі залишається соціально та матеріально неоціненним, втрачають мотивацію до роботи і, не бачивши перспективи розвитку в даному органі публічної влади, будуть зацікавлені у зміні місця праці. Тобто є загроза поширення такого явища як вимивання професіоналів, що зовсім не йтиме на користь нашій країні та підвищення авторитету її владних інституцій. Таким чином, одним з напрямів розвитку системи професійного навчання публічних службовців має стати посилення орієнтації на зв'язок навчання і посадового зростання шляхом збільшення відповідальності керівників в реалізації програм професійного розвитку кадрів.

Не варто забувати, що інтелектуальний та етичний розвиток людини є метою сучасної освітньої практики, а стан системи освіти в цілому, зокрема професійного навчання публічних службовців, визначає становище держави в сучасному світі та людини в суспільстві.

У конфуціанстві шляхетність розглядається як важливий етичний компонент, і саме якісне, систематичне професійне навчання має допомогти публічним службовцям відродити шляхетність, відкритість та бажання чинити добро.

ВИСНОВКИ

Кожен ваш вчинок, кожне ваше бажання віддзеркалюється на людях. Знайте, що існує межа між тим, чого ви бажаєте, і тим, що можна... Перевіряйте свої вчинки свідомістю: чи не спричиняєте ви зла, неприємностей, незручностей людям своїми вчинками. Чиніть так, щоб людям, які вас оточують, було добре.
В.А. Сухомлинський

Етикою публічного службовця є моральні і правові (юридичні) вимоги, яким має відповідати особа, яка претендує на зайняття посади державного службовця чи посадової особи місцевого самоврядування. Основи публічної служби, у тому числі й вимоги професійної етики публічних службовців, мають визначатися виключно на рівні закону.

Етичні засади публічної служби не виникають стихійно, це є поступовий процес формування уявлень про вимоги щодо поведінки публічного службовця, результатом якого є вироблення відповідних правил і їх фіксація у правовому акті, переважно це є кодекси професійної етики. Такі правові акти мають враховувати зміни уявлень суспільства про необхідну поведінку публічного службовця.

Дієвим заходом проти деструктивної дії корупції на публічній службі є чітке врегулювання питань професійної етики публічних службовців, що сприятиме професійному росту та підвищенню компетентності публічних службовців та поверне довіру до них громадян. Ключовим питанням законодавства про правила професійної етики публічної служби та запобігання конфлікту інтересів є попередження та врегулювання конфлікту інтересів в процесі службової діяльності, що є важливим інструментом забезпечення доброчесності публічних службовців

Щоб громадськість не мала сумнівів у доброчесності публічних службовців, вони мають виключити будь-які приватні інтереси у процесі прийняття ними рішень чи вчинення адміністративних дій. Поступаючи на публічну службу, особа має підпорядковувати свій приватний інтерес публічному інтересу і з готовністю поступитися приватними інтересами на користь публічних. З метою уникнення конфлікту інтересів слід шукати найбільш оптимальні варіанти в організації роботи органу влади.

Професійна етика публічного службовця – це система норм поведінки, порядок дій і правил, взаємин і принципів у державно-службових відносинах, що є сукупністю найбільш придатних, глибоко усвідомлених і конкретизованих норм загальнолюдської моралі, властивих даному суспільству.

Аналіз практичної діяльності вітчизняних публічних службовців в етичній площині свідчить про необхідність:

1) проведення для працівників органів публічної влади місячних семінарів-практикумів, де б їм розповідали про значення етики в професії, після чого вони проходили б практику згідно з настановами;

2) внесення у правила внутрішнього трудового розпорядку та положення про преміювання пункт про невидачу частини зарплати (премії) за порушення норм професійної етики;

3) створення в кожному органі публічної влади незалежних етичних комісій, які б визначали ступінь порушення норм професійної етики.

У будь-якому випадку потрібно щось робити. Не можна спокійно дивитися, слухати і читати, як деякі «посадовці», переступаючи межу дозволеного, руйнують силою управлінських рішень долі інших людей. Так, саме долі, адже кожен сприймає негативне ставлення до себе по-різному.

Аморфність та суперечливість ситуації в Україні дозволяє існувати чинникам ряду етичних проблем при реалізації кваліфікаційних вимог до публічних службовців і претендентів на керівні посади. Необхідно опрацювати питання щодо оптимізації системи публічної служби шляхом вивчення потенційних здібностей, професійних та моральних якостей кандидатів на відповідні посади, а також забезпечити запровадження стосовно політиків та керівників усіх рівнів таких основних принципів передумов кар'єрного зростання:

- а) рівність усіх перед законом;
- б) вища посада дає не більші блага, а більшу відповідальність;
- в) високий рівень професійної підготовки, працездатність;
- г) порядність і патріотизм.

Підсумовуючи слід відзначити, що моральний рівень людини не можна визначати тільки її професією, так само як національним походженням чи іншими факторами. Мораль є суттєвим чинником життєдіяльності суспільства, але, навіть апелюючи до цих людських якостей, вона звертається передусім до кожної окремої особистості.

Професійна етика включає і поняття професійного обов'язку, професійної відповідальності, професійної совісті. А ці поняття перетинаються з іншими (спорідненими): професійна честь, професійна гідність, професійна справедливість, професійний такт [1]. Головним об'єктом в усіх випадках є людина, котра вправі сподіватися і сподівається на ставлення до себе не як до об'єкта-реципієнта зовнішнього впливу, а саме як до людини, тобто розраховує на повагу, співчуття та розуміння.

Моральна діяльність публічного службовця – це ініціативні й самостійні рішення, які ґрунтуються на добрій волі, свідомості та відповідальності за наслідки дій. Водночас моральність поведінки має контролюватися ззовні. Засобом такого зовнішнього контролю є інститути громадянського суспільства – ще один з вагомих компонентів етичної інфраструктури публічної служби [66].

Є нагальна потреба систематично звертатися до досвіду закордонних колег, запозичуючи найбільш придатне для українських реалій. Етичну практику діяльності організації закордонні автори **називають «системою потрібної винагороди»** [7]:

1. Індивідуальна винагорода полягає у задоволенні працею у колективі.

2. Винагорода організації полягає в зростанні її ефективності й авторитету в суспільстві завдяки реальним результатам її праці на благо громадянина, суспільства.

3. Суспільство, в свою чергу, отримує винагороду у формі якісних послуг, які задовольняють потреби громадян, утверджують атмосферу довіри, співробітництва й прогресу.

Отже, професійна етика публічних службовців на сучасному етапі має державно-управлінську специфіку, а різноманітність виконуваних ними функцій вимагає складного поєднання морально-етичних якостей, в основі яких мають бути чіткі етичні принципи та моральний світогляд, тому що від публічної служби як ключового елемента в системі управління залежить досягнення цілей держави, громади, повнота і своєчасність виконання їх завдань, а в кінцевому підсумку – надання якісних управлінських послуг і задоволення законних вимог і потреб громадян України.

Будучи співробітниками державного органу чи органу місцевого самоврядування, ми – публічні службовці – фактично виступаємо живою ланкою управлінського механізму, через яку реалізується влада, втілюються в життя державні вимоги та управлінські рішення. Від того, як ми розуміємо і виконуємо свою роботу, наскільки доцільно і правильно діємо, залежить ефективність функціонування органу управління і всієї системи влади та якість реалізації управлінського ланцюга: внески – діяльність – продукти – результат. Саме наша поведінка має свідчити про високий рівень культури і сприяти авторитету органів публічної влади, тому що завдання і функції держави та місцевого самоврядування стають за умови практичної реалізації нашими завданнями і функціями.

Законодавство про професійну етику має стати дороговказом, який повинен допомогти врегулювати морально-етичні засади на публічній службі. Але, поряд з цим, кожен з нас повинен свідомо перебувати у безперервному процесі етичного самовдосконалення і розглядати професійну етику не як набір «рецептів», а як засіб у визначенні цілей управління і способів їх досягнення на публічній службі.

Новий час – нові цілі, але без сумніву можна стверджувати, що **завжди найвищими цінностями були, є і будуть добро, совість, справедливість, честь, обов’язок та щастя людини.**

ЛІТЕРАТУРА

1. Рудакевич М.І. Формування етики державних службовців в умовах демократизації і професіоналізації державного управління: Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління. – К., 2007.
2. Ларіонова В.К. Історія етичних учень: посібник. – Івано-Франківськ: Видавництво «Гостинець», 2004 – 192 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://194.44.152.155/elib/local/sk754744.pdf>.
3. Предмет і об'єкт етики [Електронний ресурс]. Етика (семінари) – Режим доступу: http://studies.in.ua/etic_seminar/2231-predmet-obyekt-etiki.html.
4. Професійна етика. Норми професійних ділових відносин [Електронний ресурс]. Навчальні матеріали онлайн – Режим доступу: http://pidruchniki.com/10280405/menedzhment/profesiyna_etika_normi_profesiynih_dilovih_vidnosin.
5. Радов Д. Професійна етика державного службовця. Новий колегіум. Організація та управління/Д. Радов. – 55 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/novkol/2011_2/105.pdf.
6. Требенєць Н.І. Публічний виступ: «Професійна етика публічного службовця та запобігання конфлікту інтересів» [Електронний ресурс]. Сайт спільноти кращих державних службовців – Режим доступу: <http://www.kds.org.ua/presentation/trebenets-ni-publichniy-vistup-profesijna-etika-publichnogo-sluzhbovtsya-ta-zapobiganny>.
7. Верех С.М. Етика поведінки державних службовців: стан, проблеми і шляхи їх вирішення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kds.org.ua/blog/etika-povedinki-derzhavnih-sluzhbovtsiv-stan-problemi-i-shlyahi-ih-virishennya>.
8. Соцопитування: українці найбільше довіряють Церкві, найменше – ЗМІ [Електронний ресурс]. – Режим

доступу:<http://uoj.org.ua/ua/novosti/sobytiya/sotsopituvannya-ukra-nts-nayb-lshe-dov-ryayut-tserkv-naymenshe-zm>.

9. Мапа сприйняття корупції у світі, укладена Transparency International, 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://commons.wikimedia.org/wiki/File:World_Map_Index_of_perception_of_corruption_2009.svg.
10. Лише на один бал піднялась Україна у світовому рейтингу сприйняття корупції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ti-ukraine.org/news/oficial/5741.html>.
11. Попович М.В. Влада і мораль [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.visnyk-nanu.org.ua/uk/archive/2015_5/4.
12. Бібліотека Економіста онлайн. Державна служба (2003) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/books/112.html>.
13. Величко О.О. Методичні рекомендації. Етика поведінки державного службовця / О.О.Величко, Є.О. Шевченко, А.І. Коба. – Біляївка: Біляївське міськрайонне управління юстиції в Одеській області, 2013.
14. Костюк А. Корупція як соціальний феномен і як моральна проблема [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://old.ugcc.org.ua/ukr/church_in_action/sobor/previous/3rd/eparchial/lviv/kostiu/.
15. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року №889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19/page>.
16. Правила етичної поведінки державних службовців. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/65-2016-%D0%BF>.
17. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 7 червня 2001 року №2493-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>.

18. Модельний кодекс поведінки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://crimecor.rada.gov.ua/komzloch/control/uk/publish/article;jsessionid=C75D14A4396DDB62F4F196E8FD76B58E?art_id=48082&cat_id=46352.
19. Методичні рекомендації щодо підготовки модельного кодексу етики і професійної поведінки посадових осіб місцевого самоврядування. – К.: КиївЦНТЕІ, 2011. – 100 с.
20. Етичний кодекс посадових осіб виконавчого комітету Івано-Франківської міської ради [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.namvk.if.ua/dt/13481/>.
21. Парфенюк О.С. Кодекс етики депутатів та посадових осіб місцевого самоврядування як шлях становлення інституту публічної служби територіальних громад [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2007-1-1/doc/3/06.pdf>.
22. Мотренко Т. Професійна етика публічної служби та запобігання конфлікту інтересів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://guds.gov.ua/govservice/control/uk/publish/printable_article;jsessionid=324314521352DEFB4D1BB8BB9DA07B6C?art_id=282021.
23. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-№VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1700-18/paran738#n738>.
24. Закон України «Про дипломатичну службу» від 20.09.2001 р. № 2728-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2728-14>.
25. Правила етичної поведінки працівників апарату Міністерства внутрішніх справ України, територіальних органів, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0778-16>.
26. Кодекс професійної етики та поведінки працівників прокуратури [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

- <http://www.kadrovik.ua/content/pro-zatverdzhennya-kodeksu-profes-ino-etiki-ta-poved-nki-prats-vnik-v-prokuraturi>.
27. Кодекс професійної етики судді [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://court.gov.ua/969076/67885465345/>.
28. Дисциплінарний статут Збройних Сил України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/551-14>.
29. Наказ МВС України від 07.08.2013 року № 750 «Про питання діяльності комісій з етики та службової дисципліни органів внутрішніх справ» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1471-13>.
30. Сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/page/zpd/info/>.
31. Типове положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1440-2001-%D0%BF>.
32. Лазаренко С.Ж., Бабенко К.А. Упорядкування правових та моральних норм в суспільстві як умова запобігання та протидії корупції [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://kaas.gov.ua/law-library/articles/b/563-uporyadkuvannya-pravovikh-ta-moralnikh-norm-v-suspilstvi-yak-umova-zapobigannya-ta-protidiji-koruptsiji.html>.
33. Акімов О.О. Психологічні аспекти проявів корупції в державному управлінні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://academy.gov.ua/ej/ej19/PDF/23.pdf>.
34. Рисунок «Хабар». Корупція [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://commons.wikimedia.org/wiki/Category:Corruption?uselang=uk#/media/File:Bribe.png>.
35. Лазаренко С.Ж. Суб'єктивні причини поширеності корупції в системі державної служби в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.m.nayka.com.ua/?op=1&j=derzhavne-upravlinnya-udoskonalennya-ta-rozvytok&s=ua&z=817>.

36. Порівняльний аналіз загальнонаціональних досліджень 2007, 2009, 2011 та 2015/ Київський міжнародний інститут соціології [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ftp://91.142.175.4/nazk_files/doslidzhennya/34.pdf.
37. Кримінальний кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/page6>.
38. Решетило Д.В. Прояви корупції [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://justice-km.gov.ua/?dep=page&dep_up=514&dep_cur=518.
39. Сайт Любашівської РДА. Типологія та етична оцінка корупції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lybashivka-rda.odessa.gov.ua/teritorialn-pdrozdli/pensjne-zabezpechennya/lubashivka-pensjne-zabezpechennya/tipologiya-ta-etichna-ocnka-korupc/?year=2016&month=1>.
40. Дейниченко В. Корупція – все дуже просто [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kds.org.ua/blog/dejnichenko-pro-5-prichin-koruptsiimitnikiv>.
41. Дмитрієв Ю. Корупційні ризики у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.visnuk.com.ua/ua/pubs/id/8207>.
42. Роз'яснення Міністерства юстиції України від 12.04.2011 р. «Корупційні ризики в діяльності державних службовців» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/n0026323-11>.
43. Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі: можливості застосування європейського досвіду в Україні – К. : НІСД, 2013. – 57 с.
44. Методичні рекомендації «Запобігання і протидія корупції в державних органах та органах місцевого самоврядування» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/n0020323-13>
45. Пам'ятка державним службовцям структурних підрозділів облдержадміністрації, райдержадміністрацій щодо запобігання вчиненню

корупційних правопорушень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://oda.zt.gov.ua/images/zapobigannya-proyavam-korupczii/metodichni-rekomendaczii-ta-pamyatk/kor_pam_6.pdf.

46. Службова етика та службовий етикет на державній службі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ua-referat.com/%D0%A1%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0_%D1%82%D0%B0_%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9_%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B5%D1%82_%D0%BD%D0%B0_%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D1%96%D0%B9_%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D1%96
47. Єлізарова Л.С. Правові аспекти регулювання етики державних службовців / Л.С. Єлізарова, А.М. Степаненко. – Полтава: Полтавське міське управління юстиції, 2014. – 33 с.
48. Волянська М.Р. Визначення основних негативних факторів іміджу державного службовця та заходи щодо його покращення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ipp.lp.edu.ua/WebRC/issues/Issue%204/Volyanska.pdf>.
49. Правила убеждения: Сократа, Гомера, Паскаля [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bigideas.ru/posts/1/713>.
50. Дрешпак В.М. Комунікативна діяльність державних службовців у світлі етичних принципів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009-01/DreshpakStat.pdf>.
51. Рудакевич М. Становлення етичної інфраструктури державної служби в умовах демократизації суспільства / Марія Рудакевич // Актуал. пробл. держ. упр. : зб.наук. праць ОРІДУ НАДУ. – Вип.2 (26). – О.: ОРІДУ НАДУ, 2006. – С. 188-194.
52. Толкованов В., Щербак Н. Про деякі аспекти впровадження стандартів публічної етики на місцевому і регіональному рівнях [Електронний

- ресурс]. – Режим доступу: <http://kds.org.ua/blog/tolkovanov-v-provprovdzhennya-standartiv-publichnoi-etiki>.
53. Щербак Н.В. Про актуальні питання розроблення етичних стандартів у сфері публічного управління. Рецензент: д.ю.н., професор Баймуратов М.О.
54. «Harvard Business Review». – Access mode: https://ru.wikipedia.org/wiki/Harvard_Business_Review.
55. Half of Employees Don't Feel Respected by Their Bosses. — Access mode : <https://hbr.org/2014/11/half-of-employees-dont-feel-respected-by-their-bosses>.
56. Кристин Порат. Как неуважение со стороны руководства сказывается на подчиненных [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hbr-russia.ru/upravlenie/motivatsiya/p14996/>.
57. Повага як моральна основа успішного спілкування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.etica.in.ua/povaga-yak-moral-na-osnova-uspishnogo-spilkuvannya/>.
58. The Blake and Mouton Managerial Grid Leadership Self Assessment Questionnaire. – Access mode : <https://www.bumc.bu.edu/facdev-medicine/files/2010/10/Leadership-Matrix-Self-Assessment-Questionnaire.pdf>.
59. Сучасні вимоги до керівника (менеджера) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://5ka.at.ua/load/dilovodstvo/etika_j_kultura_dilovogo_spilkuvannja_v_upravlinni_na_suchasnomu_etapi_referat/17-1-0-24254.
60. Підвищення ефективності діяльності керівників органів державної влади: навч.-метод. матеріали / уклад. : О.Б. Коротич, Ю.В. Боковикова, К.І. Мельникова та ін. – К. : НАДУ, 2013. – 52 с.
61. Porath Chr., Pearson Chr. The Price of Incivility / Chr. Porath, Chr. Pearson. – Access mode : <https://hbr.org/2013/01/the-price-of-incivility>.

62. Програма кадрового забезпечення державної служби, затверджена Указом Президента України від 10.11.1995 року № 1035 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1035/95>.
63. Концепція розвитку законодавства про державну службу в Україні, схвалена Указом Президента від 20.02.2006 року № 140/2006 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/140/2006>
64. Стратегія реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року, затверджена розпорядженням Кабінетом Міністрів України від 18.03.2015 року №227-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/227-2015-%D1%80#n65>.
65. Вимоги до структури і змісту професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджені Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 30.03.2015 року № 65 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0422-15>.
66. Морально-етичні засади розвитку державної служби України: європейський та вітчизняний досвід : наук. розробка / кол. авт. : С. М. Серьогін, О. В. Антонова, І. В. Хожило та ін.; за заг. та наук. ред. проф. С.М. Серьогіна. – К. : НАДУ, 2008. – 48 с.

ДОДАТОК А

ПРАВИЛА

етичної поведінки державних службовців

(затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2016 року № 65)

I. Загальні положення

1. Ці Правила регулюють моральні засади діяльності державних службовців та полягають у дотриманні принципів етики державної служби.

2. Державні службовці у своїй діяльності керуються принципами етики державної служби, що ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавства про державну службу та запобігання корупції, а саме:

- 1) служіння державі і суспільству;
- 2) гідної поведінки;
- 3) доброчесності;
- 4) лояльності;
- 5) політичної нейтральності;
- 6) прозорості і підзвітності;
- 7) сумлінності.

3. Під час прийняття на державну службу особа ознайомлюється з цими Правилами та зобов'язана їх дотримуватися у своїй подальшій службовій діяльності.

II. Принципи етики державної служби

4. Служіння державі і суспільству передбачає:

- 1) чесне служіння і вірність державі;
- 2) забезпечення державних інтересів під час виконання завдань та функцій держави;
- 3) сприяння реалізації прав та законних інтересів людини і громадянина;
- 4) формування позитивного іміджу держави.

5. Гідна поведінка передбачає:

- 1) повагу до гідності інших осіб;
- 2) ввічливість та дотримання високої культури спілкування;
- 3) доброзичливість і запобігання виникненню конфліктів у стосунках з громадянами;
- 4) недопущення, у тому числі поза державною службою, дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи негативно вплинути на репутацію державного службовця.

6. Доброчесність передбачає:

- 1) спрямованість дій на захист публічних інтересів, забезпечення пріоритету загального блага громадян над особистими, приватними або корпоративними інтересами;
- 2) неприпустимість використання державного майна в особистих цілях;

- 3) недопущення наявності конфлікту між публічними і особистими інтересами;
 - 4) нерозголошення та невикористання інформації, що стала відома у зв'язку з виконанням державним службовцем своїх обов'язків, у тому числі після припинення державної служби, крім випадків, установлених законом;
 - 5) недопущення надання будь-яких переваг і виявлення прихильності до окремих фізичних та юридичних осіб, політичних партій, громадських і релігійних організацій.
7. Лояльність передбачає:
- 1) добросовісність щодо виконання рішень Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України та державного органу, в якому працює державний службовець, незалежно від своїх власних переконань і політичних поглядів;
 - 2) утримання від будь-яких проявів публічної критики діяльності державних органів, їх посадових осіб;
 - 3) коректне ставлення до керівників і співробітників державного органу під час виконання державним службовцем своїх обов'язків.
8. Політична нейтральність передбачає:
- 1) недопущення впливу політичних інтересів на дії та рішення державного службовця;
 - 2) відмову від публічної демонстрації політичних поглядів і симпатій;
 - 3) дотримання вимог стосовно обмежень щодо політичної діяльності, встановлених законом стосовно окремих категорій державних службовців;
 - 4) уникнення використання символіки політичних партій під час виконання державним службовцем своїх обов'язків;
 - 5) забезпечення прозорості у відносинах з особами, що виконують політичні функції.
9. Прозорість і підзвітність передбачає:
- 1) відкритість та доступність інформації про діяльність державного службовця, крім випадків, визначених Конституцією та законами України.
10. Сумлінність передбачає:
- 1) добросовісне, чесне та професійне виконання державним службовцем своїх обов'язків, виявлення ініціативи і творчих здібностей;
 - 2) постійне підвищення рівня своєї професійної компетентності та удосконалення організації службової діяльності;
 - 3) недопущення ухилення від прийняття рішень та відповідальність за свої дії та рішення.

III. Відповідальність за порушення цих Правил

11. За порушення цих Правил державні службовці несуть дисциплінарну відповідальність відповідно до закону.

ДОДАТОК Б

ЗАГАЛЬНІ ПРАВИЛА

етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування

(затверджено Наказом Національного агентства України з питань державної служби
05.08.2016 року № 158)

I. Загальні положення

1. Ці Загальні правила є узагальненням стандартів етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків.

Ці Загальні правила ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавства про державну службу, службу в органах місцевого самоврядування, у сфері запобігання корупції і спрямовані на зміцнення авторитету державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, репутації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, а також на забезпечення інформування громадян про норми поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування стосовно них.

При прийнятті на державну службу або на службу в органи місцевого самоврядування особа ознайомлюється з цими Загальними правилами. Відмітка про таке ознайомлення додається до особової справи державного службовця чи посадової особи місцевого самоврядування.

2. У цих Загальних правилах терміни вживаються у значеннях, визначених Законами України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування» та «Про запобігання корупції».

3. Основною метою діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування є служіння народу України та територіальній громаді, охорона та сприяння реалізації прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина.

4. Поведінка державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування має забезпечувати довіру суспільства до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

5. Етична поведінка державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування ґрунтується на принципах державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, визначених Законами України «Про державну службу» і «Про службу в органах місцевого самоврядування», а також загальних вимогах до поведінки цих осіб, визначених Законом України «Про запобігання корупції».

6. Дотримання державними службовцями вимог цих Загальних правил враховується під час проведення щорічного оцінювання їх службової діяльності.

7. Керівники державних органів, органів місцевого самоврядування чи їх структурних підрозділів у разі виявлення чи отримання повідомлення про порушення цих Загальних правил в межах своєї компетенції відповідно до законодавства зобов'язані вжити заходів щодо припинення виявленого

порушення, усунення його наслідків та притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності, а у випадках виявлення ознак кримінального або адміністративного правопорушення також поінформувати спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.

II. Загальні обов'язки державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування

1. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування при виконанні посадових обов'язків повинні діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України, а також міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Акти місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, прийняті або видані у межах їхніх повноважень, є обов'язковими для виконання всіма державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування на відповідній території.

2. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані своєчасно і точно виконувати рішення державних органів, органів місцевого самоврядування, накази (розпорядження), доручення керівників, надані на підставі та у межах повноважень, передбачених Конституцією та законами України.

3. У разі виникнення у державного службовця сумнівів щодо законності отриманого для виконання наказу (розпорядження), доручення керівника він повинен вимагати його письмового підтвердження, після отримання якого зобов'язаний виконати такий наказ (розпорядження), доручення (крім явно злочинного наказу (розпорядження), доручення). Одночасно з виконанням такого наказу (розпорядження), доручення державний службовець зобов'язаний у письмовій формі повідомити про нього керівника вищого рівня або орган вищого рівня.

У разі отримання для виконання наказу (розпорядження), доручення, які державний службовець вважає незаконними або такими, що становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам, він повинен негайно в письмовій формі повідомити про це керівника органу, в якому він працює.

4. Державні службовці повинні сумлінно, компетентно, результативно і відповідально виконувати свої посадові обов'язки, проявляти ініціативу, а також не допускати ухилення від прийняття рішень та відповідальності за свої дії та рішення.

5. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування під час виконання своїх посадових обов'язків зобов'язані неухильно дотримуватись загальноновизнаних етичних норм поведінки, бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування (не допускати використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації), з повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, об'єднань

громадян, інших юридичних осіб, не проявляти свавілля або байдужість до їхніх правомірних дій та вимог.

Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні запобігати виникненню конфліктів у стосунках з громадянами, керівниками, колегами та підлеглими.

6. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані виконувати свої посадові обов'язки чесно і неупереджено, незважаючи на особисті ідеологічні, релігійні або інші погляди, не надавати будь-яких переваг та не виявляти прихильності до окремих фізичних чи юридичних осіб, громадських і релігійних організацій.

7. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні постійно поліпшувати свої уміння, знання і навички відповідно до функцій та завдань займаної посади, підвищувати свій професійний та культурний рівень, удосконалювати організацію службової діяльності.

8. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування мають дбати про авторитет державної служби і служби в органах місцевого самоврядування, а також про позитивну репутацію державних органів та органів місцевого самоврядування, що включає дотримання правил етикету, належного зовнішнього вигляду, забезпечення високої якості роботи, встановленого внутрішнього службового розпорядку.

9. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування мають шанувати народні звичаї і національні традиції.

10. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані з повагою ставитися до державних символів України, використовувати державну мову під час виконання своїх посадових обов'язків, не допускати дискримінації державної мови.

11. Одяг державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування повинен бути офіційно-ділового стилю і відповідати загальноприйнятим вимогам пристойності.

12. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні поважати приватне життя інших осіб.

III. Використання службового становища

1. Державний службовець та посадова особа місцевого самоврядування повинні використовувати своє службове становище виключно для виконання своїх посадових обов'язків і доручень керівників, наданих на підставі та у межах повноважень, передбачених законами України.

2. Державному службовцю та посадовій особі місцевого самоврядування заборонено у будь-який спосіб використовувати своє службове становище в політичних цілях, у тому числі для залучення державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, працівників бюджетної сфери та інших осіб до участі у передвиборній агітації, акціях та заходах, що організуються політичними партіями.

3. Державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування забороняється використовувати свої повноваження або своє

службове становище в особистих (приватних) інтересах чи в неправомірних особистих інтересах інших осіб, у тому числі використовувати свій статус та інформацію про місце роботи з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб.

IV. Використання ресурсів держави та територіальної громади

1. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування мають право використовувати ресурси держави чи територіальної громади (рухоме та нерухоме майно, кошти, службова інформація, технології, інтелектуальна власність, робочий час, репутація тощо) тільки в межах посадових обов'язків та доручень керівників, наданих на підставі та у межах повноважень, передбачених законами України.

2. При виконанні своїх посадових обов'язків державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані раціонально і дбайливо використовувати державну і комунальну власність, постійно підвищувати ефективність її використання, уникаючи надмірних і непотрібних витрат, а також не допускати зловживань та використання державного чи комунального майна або коштів у приватних інтересах.

3. Робочий час державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування має використовуватись для виконання своїх посадових обов'язків.

4. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані використовувати надані їм ресурси таким чином, щоб не завдавати шкоди навколишньому середовищу чи здоров'ю людей.

5. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування під час виконання функцій держави або місцевого самоврядування зобов'язані діяти відповідно в державних інтересах чи інтересах територіальної громади.

6. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування не повинні допускати, у тому числі поза державною службою або службою в органах місцевого самоврядування, дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам держави або місцевого самоврядування чи негативно вплинути на репутацію державного службовця або посадової особи місцевого самоврядування.

V. Використання інформації

1. Державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування забороняється розголошувати персональні дані фізичних осіб, конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, режим якої встановлено Законами України «Про державну таємницю», «Про інформацію», «Про захист персональних даних» та «Про доступ до публічної інформації», що стала їм відома у зв'язку з виконанням посадових обов'язків.

2. Якщо державним службовцям чи посадовим особам місцевого самоврядування стало відомо про загрозу чи факти неправомірного поширення інформації з обмеженим доступом вони повинні негайно повідомити про це безпосереднього керівника.

VI. Обмін інформацією

1. Державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування забороняється обмежувати доступ до публічної інформації, крім випадків, встановлених Законом України «Про доступ до публічної інформації».

2. Державний службовець та посадова особа місцевого самоврядування при спілкуванні під час виконання посадових обов'язків повинні дотримуватися таких правил:

1) надавати інформацію із зазначенням даних, що її підтверджують;

2) своєчасно надавати відповідно до законодавства іншим державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування інформацію, необхідну для виконання ними посадових обов'язків;

3) викладати інформаційні матеріали та повідомлення чітко, лаконічно та послідовно для однозначного їх сприйняття.

3. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні дотримуватися встановленого протоколу у відносинах з представниками органів влади іноземних держав, міжнародних організацій, іноземних установ.

Заступник директора Департаменту нормативно-правової роботи та юридичного забезпечення Нацдержслужби

С.М.Кривошия

ДОДАТОК В

МОДЕЛЬНИЙ КОДЕКС ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

(Додаток до Рекомендації № R (2000) 10
Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи
щодо кодексів поведінки державних службовців
(прийнятої Комітетом Міністрів на 106 сесії 11 травня 2000 року)

Тлумачення і застосування

Стаття 1

1. Цей Кодекс застосовується щодо державних службовців.
2. Для цілей цього Кодексу «державний службовець» – це особа, яка працює в публічному органі.
3. Положення цього Кодексу можуть також поширюватись на осіб, які працюють у приватній структурі, яка надає послуги публічного характеру.
4. Положення цього Кодексу не поширюються на публічно обраних осіб, членів уряду і осіб, що займають посади суддів.

Стаття 2

1. Під час входження в дію цього Кодексу державна влада має обов'язок інформувати державних службовців про його положення.
2. Цей Кодекс повинен бути частиною положень, що регулюють працевлаштування державних службовців з моменту, коли вони свідчать, що були з ним ознайомлені.
3. Кожен державний службовець має обов'язок докласти всіх необхідних зусиль, щоб дотримуватись цього кодексу.

Стаття 3. Завдання Кодексу

Завданням цього Кодексу є чітке визначення стандартів честі та поведінки, яких повинні дотримуватись державні службовці, надання допомоги їм у дотримванні цих стандартів і інформування громадськості про те, на яку поведінку державних службовців вона може сподіватись.

Загальні принципи

Стаття 4

1. Державний службовець повинен здійснювати свої повноваження відповідно до закону, і тих законних вимог і етичних стандартів, що стосуються його чи її функцій.
2. Державний службовець повинен діяти політично нейтрально і не повинен намагатись створювати перешкоди щодо законної політики, рішень і дій державної влади.

Стаття 5

1. Державний службовець зобов'язаний віддано служити законно сформованій державній, регіональній та місцевій владі.
2. Державний службовець повинен бути чесним, безстороннім і ефективним і виконувати свої повноваження найкращим можливим чином,

виходячи з його чи її навиків, чесності та розуміння, беручи до уваги публічні інтереси і ті обставини, що стосуються справи.

3. Державний службовець повинен бути ввічливим і у своїх стосунках з громадянами, яким він служить, і у своїх стосунках з керівниками, колегами і підлеглими.

Стаття 6

Під час виконання своїх повноважень, державний службовець не повинен діяти легковажно, на шкоду інтересам будь-якій особі, групі або органу і повинен брати до уваги права, обов'язки та відповідні інтереси всіх інших.

Стаття 7

Під час прийняття рішень державний службовець повинен діяти законно і здійснювати свої дискреційні повноваження безсторонньо, беручи до уваги обставини, що мають відношення до справи.

Стаття 8

1. Державний службовець не повинен допускати, щоб його чи її особисті інтереси були у конфлікті з його чи її державною посадою. Уникнення таких конфліктів реальних, потенційних або можливих є його чи її обов'язком.

2. Державний службовець не повинен зловживати своєю посадою на користь своїх особистих інтересів.

Стаття 9

Державний службовець зобов'язаний завжди поводитись таким чином, щоб була забезпечена віра громадськості у чесність, безсторонність і ефективність публічної влади.

Стаття 10

Державний службовець підзвітний своєму безпосередньому керівнику, за винятком випадків передбачених законом.

Стаття 11

Беручи до уваги право на доступ до офіційної інформації, державний службовець зобов'язаний трактувати відповідно, з належною конфіденційністю, всю інформацію і документи, надані йому чи їй у зв'язку з або в результаті його чи її працевлаштування.

Стаття 12. Звітність

1. Державний службовець, який вірить в те, що від нього чи неї вимагають діяти незаконним, неналежним, чи неетичним чином, в тому числі неефективно, або іншим чином, що суперечить цьому Кодексу, повинен повідомити про це, відповідно до закону.

2. Державний службовець повинен, відповідно до закону, повідомити відповідні органи якщо йому чи їй стає відомо про порушення цього Кодексу іншими державними службовцями.

3. Державний службовець, який повідомив про вказане вище відповідно до закону і вважає, що відповідь не задовольняє його чи її сподівання може повідомити про це у письмовому вигляді керівнику державної служби.

4. Якщо питання не може бути вирішено відповідно до процедур та скарг передбачених в законодавстві про державну службу, таким чином, задовольняє

його чи її сподівання, державний службовець повинен виконувати надані йому чи їй законні розпорядження.

5. Державний службовець повинен повідомляти компетентним органам щодо будь-якого доказу, повідомлення, підозри про неправомірну чи злочинну поведінку щодо державної служби, що стали йому чи їй відомі під час чи у зв'язку з його чи її працевлаштуванням. Розслідування повідомлених фактів повинно здійснюватись компетентними органами.

6. Державна влада повинна забезпечити, щоб не було нанесено шкоди державному службовцю, який добросовісно повідомив про будь-який з перелічених вище підстав.

Стаття 13. Конфлікт інтересів

1. Конфлікт інтересів виникає у ситуації, коли державний службовець має особистий інтерес, який впливає, або може впливати на безсторонність та об'єктивність виконання його чи її службових обов'язків.

2. Особистий інтерес державного службовця включає будь-які переваги для нього чи неї, його чи її сім'ї, близьких родичів, друзів або особи чи організацій, з якими він чи вона має або мали бізнесові чи політичні стосунки. Це також включає будь-які фінансові чи цивільні зобов'язання, в такому ж відношенні.

3. Оскільки державний службовець часто є єдиною особою, яка знає чи він чи вона перебуває у такій ситуації, державний службовець особисто зобов'язаний:

- попереджувати будь-які реальні чи потенційні конфлікти інтересів;
- вживати кроків для уникнення таких конфліктів;
- повідомляти свого керівника про такий конфлікт, як тільки йому чи їй стало відомо про нього;
- виконувати будь-яке остаточне рішення щодо його чи її відмови або відсторонення від переваг, які отримані внаслідок конфлікту.

4. В кожному випадку коли це вимагається державний службовець зобов'язаний повідомляти чи він чи вона має конфлікт інтересів.

5. Будь-який конфлікт інтересів, про який повідомив кандидат на зайняття посади державного службовця, або на нову посаду в системі державної служби повинен бути вирішений до моменту призначення.

Стаття 14. Повідомлення про інтереси

Державний службовець, який займає посаду, на якій його чи її посадові обов'язки можуть вплинути на його чи її особисті чи персональні інтереси, цілком законно зобов'язаний повідомляти після свого призначення з певною періодичністю про це а також про кожний випадок коли відбуваються будь-які зміни щодо суті та величини цих інтересів.

Стаття 15. Несумісні інтереси

1. Державний службовець не повинен брати участь у будь-яких діях чи угодах чи займати будь-яку посаду чи здійснювати функцію на платній чи безоплатній основі, яка є несумісною з або перешкоджає у належному виконанні його чи її обов'язків державного службовця. Якщо існує ситуація де нечітко

зрозуміло, яка діяльність є сумісною, він чи вона повинні звернутись за порадою до свого керівника.

2. Виходячи з положень законодавства державний службовець повинен бути зобов'язаним повідомляти або отримувати дозвіл від свого керівника для того, щоб здійснювати певну діяльність, на платній чи безоплатній основі чи займати певні посади чи виконувати функції поза своїми основними посадовими обов'язками.

3. Державний службовець повинен виконувати законну вимогу щодо інформування про своє членство чи належність до організації, якщо таке може перешкоджати йому чи їй належним чином виконувати свої посадові обов'язки.

Стаття 16. Політична і громадська діяльність

1. Маючи право на повагу до своїх фундаментальних і конституційних прав, державний службовець повинен забезпечувати, щоб жодна його чи її політична активність чи участь у політичних дебатах не підривала довіру громадськості і його чи її працедавців в його чи її можливості виконувати свої повноваження безсторонньо і віддано.

2. Під час виконання своїх обов'язків, державний службовець не повинен допускати щоб його чи її використовували у підпільних політичних цілях.

3. Державний службовець повинен дотримувати всіх обмежень щодо політичної діяльності законно встановлених щодо певних категорій державних службовців через становище, що вони займають, або природу їх обов'язків.

Стаття 17. Захист приватного життя державного службовця

Повинні бути вжиті всі необхідні заходи щоб забезпечити повагу до приватного життя державного службовця; відповідно повідомлення зроблені у відповідності з цим Кодексом повинні залишатись конфіденційно, крім випадків, якщо інше встановлено законом.

Стаття 18. Дарунки

1. Державний службовець не повинен вимагати чи приймати дарунки, послуги, гостинність, або будь-які інші переваги для себе чи своєї сім'ї, близьких родичів і друзів, або осіб чи організацій, з якими він чи вона має чи мав бізнесові чи політичні стосунки, що може вплинути чи уможливити вплив на безсторонність, з якою він чи вона виконують свої обов'язки, або може бути чи виглядає як нагорода, що стосується його чи її повноважень. Це не стосується традиційної гостинності та незначних дарунків.

2. Якщо державний службовець сумнівається щодо того, чи він чи вона може прийняти дарунок чи гостинність, він чи вона повинні звернутись за порадою до свого керівника.

Стаття 19. Реакція на неприйнятні пропозиції

Якщо державному службовцю пропонують неналежну перевагу він чи вона повинні вжити наступних заходів, щоб захистити себе:

- відмовитись від переваги; не має потреби приймати її для використання як доказ;
- спробувати ідентифікувати особу, що зробила пропозицію;
- уникати тривалих контактів, але знання про причини пропозиції можуть бути корисні під час доказування;

– якщо неможливо відмовитись від подарунка або повернути його, особі, що його надала, він повинен бути збереженим, але протягом як можна коротшого періоду часу;

– отримати свідків, якщо це можливо, таких як колеги, що працюють поряд;

– приготувати як можна швидше письмову доповідну щодо спроби, бажано у офіційному блокноті;

– повідомити про спробу як можна швидше своєму керівнику або безпосередньо правоохоронним органам;

– продовжувати працювати нормально, особливо щодо справ, які мають стосунок до зробленої пропозиції.

Стаття 20. Піддатливість впливу оточуючих

Державний службовець не повинен дозволити собі опинитись або бути під загрозою перебування у ситуації, коли він чи вона зобов'язаний повернути послугу якійсь особі чи органу. Він чи вона також не повинні поводити себе під час виконання службових обов'язків чи в приватному житті таким чином, щоб піддаватись негативному впливу оточуючих.

Стаття 21. Зловживання службовим становищем

1. Державний службовець не повинен робити жодних пропозиції або надавати якісь переваги у зв'язку з зайняттям посади державного службовця, крім тих, що дозволені законом.

2. Державний службовець не повинен намагатись вплинути з особистих мотивів на жодну особу чи орган, в тому числі інших державних службовців, шляхом використання службового становища або шляхом пропонування їм персональних переваг.

Стаття 22. Інформація, що є в наявності у державних органів

1. Беручи до уваги систему встановлену національним законодавством щодо доступу до інформації, яка є у наявності в державних органів, державний службовець повинен надавати інформацію, відповідно до правил та вимог, встановлених органом де він чи вона працює.

2. Державний службовець повинен вжити належні заходи щоб захистити безпеку і конфіденційність інформації, за яку він чи вона відповідає, або про яку йому чи їй стало відомо.

3. Державний службовець не повинен намагатись отримати доступ до неналежної йому чи їй інформації. Державний службовець не повинен використовувати неналежним чином інформацію, яку він чи вона отримав під час або у зв'язку з роботою.

4. В той же час, державний службовець має обов'язок не приховувати офіційну інформацію, яка повинна бути відповідно розкрита та має обов'язок повідомити, якщо він чи вона знає або має підстави підозрювати, що така інформація є фальшивою чи такою, що вводить в оману.

Стаття 23. Державні і офіційні ресурси

Під час виконання своїх дискреційних повноважень, державний службовець повинен забезпечити, щоб як людські ресурси, так і державна власність, приміщення, послуги і фінансові ресурси, які йому чи їй довірені

використовувались ефективно, раціонально і економно. Вони не повинні використовуватись для приватних цілей, крім випадків, коли дозвіл надано офіційно.

Стаття 24. Перевірка чесності

1. Державні службовці, до повноважень яких належить прийом на роботу, підвищення та призначення повинні забезпечити, щоб відповідні перевірки чесності кандидатів здійснювались відповідно до вимог закону.

2. Якщо в результаті такої перевірки він чи вона непевні, як діяти надалі, він чи вона повинні звернутись за відповідною порадою.

Стаття 25. Відповідальність керівника

1. Державний службовець, який здійснює контроль або керівництво іншими державними службовцями повинен робити це відповідно до політики та завдань державного органу, для якого він чи вона працює. Він чи вона повинен відповідати за дії та помилки його чи її працівників, які не відповідають цій політиці або завданням, якщо він чи вона не вжив відповідних кроків, які вимагаються від особи на його чи її посаді, щоб запобігти таким діям чи помилкам.

2. Державний службовець, який здійснює контроль або керівництво іншими державними службовцями повинен вживати доцільні заходи для попередження корупції серед його чи її працівників щодо його чи її служби. Ці заходи можуть включати заохочення та впровадження правил і інструкцій, забезпечення належного навчання та тренінгів, уважність до ознак фінансових та інших проблем його чи її працівників, і виступати прикладом правильності та чесності.

Стаття 26. Припинення державної служби

1. Державний службовець не повинен використовувати неналежні переваги своєї посади для того, щоб отримати можливість працевлаштування поза державною службою.

2. Державний службовець не повинен допустити, щоб перспективи іншого працевлаштування створювали для нього/неї реальний, потенційний або можливий конфлікт інтересів. Він чи вона повинні негайно повідомити свого керівника про кожну конкретну пропозицію працевлаштування, яка може створити конфлікт інтересів. Він чи вона повинні також повідомляти свого керівника про прийняття будь-якої пропозиції про працевлаштування.

3. Відповідно до закону, протягом відповідного періоду часу, колишній державний службовець не повинен діяти щодо жодної особи чи органу щодо будь-якого питання в якому він чи вона діяли або радили під час державної служби і яке може призвести до якоїсь конкретної переваги для цієї особи чи органу.

4. Колишній державний службовець не повинен використовувати або розголошувати конфіденційну інформацію довірену йому як державному службовцю, за винятком випадків, коли це законно дозволено робити це.

5. Державний службовець повинен дотримуватись законних правил що його стосуються щодо прийняття призначень після звільнення з державної служби.

Стаття 27. Ставлення до колишніх державних службовців

Державний службовець не повинен надавати привілейованого ставлення або полегшеного доступу до державної служби колишнім державним службовцям.

Стаття 28. Дотримання цього Кодексу і санкції

1. Цей Кодекс видається в межах повноважень міністра чи голови державної служби. Державний службовець має обов'язок поводитись відповідно до цього Кодексу, ознайомлюватись з його положеннями і будь-якими змінами. Він чи вона повинні звертатись за порадою до відповідного джерела, у випадку коли він/вона не впевнені як діяти.

2. Відповідно до статті 2, параграфу 2, положення цього Кодексу є частиною умов працевлаштування на державну службу. Наслідком його порушення може бути застосування дисциплінарної відповідальності.

3. Державний службовець, який обговорює умови свого працевлаштування повинен включити до них положення щодо дії цього Кодексу, який повинен дотримуватись й бути частиною цих умов.

4. Державний службовець який здійснює контроль чи керівництво іншими державними службовцями повинен слідкувати, за тим, щоб вони дотримувались його Кодексу і застосовувати відповідні дисциплінарні заходи у випадку його порушення.

5. Державна влада буде регулярно переглядати положення цього Кодексу.

Яремин Інна Іванівна

**АСПЕКТИ ЕТИЧНИХ ПРАВИЛ
ПОВЕДІНКИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Навчально-методичний посібник

**Відруковано на поліграфічній ділянці лабораторії технічних засобів навчання Івано-Франківського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій,
м. Івано-Франківськ, вул. Незалежності, 46, тел. (03422) 77-58-33**