

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ В. Н. КАРАЗІНА

Навчально-науковий інститут
«ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ»

До захисту

В.о. завідувача кафедри публічного управління
та державної служби
к.держ.упр., доц. Набока Л.В.

/Підпис/

ЕТИКА ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр»

281 Публічне управління та адміністрування

28 Публічне управління та адміністрування

Виконавець

здобувач 2 курсу, гр. ЗПУА-1-23

С. В. Сарновська-Шевчук

Науковий керівник

к.держ.упр.

О.М. Олешко

ЗМІСТ

	ст.
ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЕТИКИ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	7
1.1 Сутність поняття етики державної служби.....	7
1.2 Нормативно-правові основи етики поведінки державних службовців.....	14
РОЗДІЛ 2 СУЧАСНИЙ СТАН ТА ОСОБЛИВОСТІ ЕТИКИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ	20
2.1 Етика державної служби в умовах воєнного стану в Україні	20
2.2 Вплив етики поведінки державних службовців на загальний імідж державної влади	33
РОЗДІЛ 3 ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУТУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З ОГЛЯДУ НА ЙОГО ЕТИЧНІ АСПЕКТИ.....	41
3.1 Вивчення досвіду передових країн світу щодо питань етики поведінки державних службовців	42
3.2 Напрямки вдосконалення інституту державної служби з огляду на його етичні аспекти.....	58
ВИСНОВКИ.....	63
СПИСОК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	67

ВСТУП

Актуальність. Історія розвитку сучасної державності та наука підтвердили принцип, що найбільш важливі переміни в суспільному розвитку зумовлені моральним станом існуючої влади та укоріненими етичними нормами в її незалежну діяльність. Тому, не винятково, що в країнах сильної демократії активно стала розповсюджуватись етика юристів та державних службовців, котра займає важливе значення у вдосконаленні раціональності державної діяльності, ступеня довіри народу до публічної влади та покращення моральності громадського суспільства в цілому.

Тому, у нинішніх умовах досить важливим питанням лишається переміна публічного управління та наближення правового етичного законодавства України до європейських стандартів. Однією з важливих складових професійності правників та державних службовців є професійна етика. Перелік стандартних заборон та обмежень для державних службовців стосовно професійної етики закріплений у нормативно-правових актах усіх розвинених країн. Дані заходи є досить ефективними, а їх точне дотримання прямо впливає на рівень професіоналізму державних службовців та рівень довіри людей до державної влади. Особливості професійної етики державних службовців визначаються сутністю професії, державними інтересами та професійною культурою кожного окремого службовця. Здійснення типових різновидів робіт, виконання близьких за властивостями професійних функцій обумовлюють до формування особливих професійних звичок, котрі надають можливість об'єднувати людей на умовах професійної солідарності, можливості підтримати статус певної соціальної державної групи людей.

Хочу зазначити, що для кожної професійної діяльності характерні власні проблеми, врегулювання котрих щільно пов'язано зі особливими завданнями. У їх числі важливе місце посідають ті, що потребують уваги до

покращення морально-етичної бази своїх повноважень. Це, найперше, відноситься до тих професій, котрі прямо взаємопов'язані із існуванням людського чинника, котрий формує об'єктивну сторону професійної діяльності. Постійне спілкування з людьми, відношення на їхній внутрішній світ та долю, врегулювання міжособистісних морально-етичних відносин зумовлюють необхідність створення етичних кодексів людей певних професій (вчителів, лікарів, юристів тощо), котрі формують сутнісну базу професійної етики. Професійна етика державних службовців відноситься до тих різновидів професійної діяльності, де існує певна залежність від дій керівників, котрі виконують дійсний вплив на життя та долі інших людей чи суспільства в цілому.

Слід відмітити, що дуже важливим національним офіційним першоджерелом правової етики є Головним Закон України, статтею 62 котрої визначена презумпція невинуватості як найважливіший принцип судочинства. Однозначно, що це є суттєвим морально-етичним досягненням. Також важливим є норма про звільнення від відповідальності людини за відмову від дачі показань відносно себе, членів своєї родини та близьких родичів, що знайшло своє закріплення в ст. 63 Конституції [1].

Таким чином, етична культура державного службовця – це рівень сприйняття культури громадського суспільства та результат морального розвитку особи, її певних свідомості, таких як емоцій, уявлень, потреб, мотивів, ціннісних орієнтацій, в загальному це певна кількість сталих знань про моральні цінності, принципи, міра визначеності суспільно значущих моральних цінностей, навичок та умінь моральної поведінки, їх прояву під час виконання службовцем своїх прав та обов'язків як в робочий так і позаробочий час.

Завданням роботи є:

- обґрунтувати сутність поняття «етика державної служби»;

- вивчити нормативно-правові основи етики поведінки державних службовців; і т.д.;
- дослідити етику державної служби в умовах воєнного стану в Україні;
- вивчити вплив етики поведінки державних службовців на загальний імідж державної влади;
- вивчення досвіду передових країн світу щодо питань етики поведінки державних службовців.

Метою роботи є аналіз сучасного стану питань державної служби, визначення основних проблем етичної складової професійної діяльності державних службовців та пошук шляхів вирішення цих проблем).

Об'єктом кваліфікаційної роботи є суспільні відносини, які регулюють питання етики державних службовців.

Предметом роботи є дослідження етики поведінки державних службовців.

Методологічною базою роботи є інструменти, котрі використовувалися при вивченні питань етики державних службовців, які засновано на таких головних, як: об'єктивність, структурність, єдність теорії та застосування практики.

Було застосована як загальні так і особливі методи наукового пізнання для вивченні всіх сфер вивчення етики державних службовців. Загальнонауковий метод, це метод діалектики, аналізу, синтезу, сходження від абстрактного до конкретного, єдності історичного та логічного, системний метод це реалізація при аналізі нормативно-правових актів, котрі регулюють питання етики державних службовців, врегульовані головних категорій етики, з'ясування структури етики. До спеціально правових методів, слід віднести формально-юридичний та порівняльно-правовий, котрі застосовувались при дослідженні з міжнародного досвіду врегулювання питань етики у державній службі міжнародних держав. Тому,

вищезазначені підходи, засади та методи визначили одну погоджену структуру та є підґрунтям для виконання моєї роботи, що зумовили досягнення завдань роботи.

Структура роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, підрозділів, висновків та списку використаної літератури.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЕТИКИ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

1.1 Сутність поняття етики державної служби

Етична основа поведінки державних службовців є керівною ланкою для ефективної взаємодії в громадському суспільстві та етика забезпечує відповідність професійної діяльності загальноприйнятим моральним положенням. У кожній галузі наявні особливі вимоги, котрі визначають поведінку державних службовців, керівників, тощо. Для прикладу, для юристів це основи справедливості та конфіденційності, для медиків це додержання принципу не нашкодити та в першу чергу турбота про життя пацієнта, а для журналістів це є повнота та правдивість інформації.

На сьогодні етика державного службовця є складним та важливим поняттям, котре потребує взаємозв'язок між загальними моральними основами, властивістю державної служби та певними сподіваннями суспільства. На даний час, це визначення не одержало одного визначення на нормативному рівні, але в науковій літературі визначено декілька підходів, кожен з котрих визначає різні значення професійної етики. Етика як структура професійно-етичних норм у даному тлумаченні наголошується, що етика державного службовця заснована на уявленні професійного призначення, а також на ціннісних основах державної діяльності. Вона виступає базисом для функціонування державної служби та взаємовідносин державних службовців. Етика як певна кількість визначених моральних норм, вивчається як комплекс норм, котрі відповідають конституційним основам. Важливе значення приділяють моральному тлумаченні цілей та методик професійної діяльності. З іншої сторони, етика як відображення моральних вимог до державного службовця, даний підхід звертає увагу на

моральній сутності державного службовця, його взаєминах із країною та громадським суспільством. Етичні принципи створюються як моральні обов'язки, котрі визначають характер та завдання його роботи [26, с.122].

Отже, професійна етика кожного державного службовця регулює його поведінку в розумінні служіння певному соціуму, відношення на прийняття відповідних рішень та дотримання інтересів громадян. Вона виступає орієнтиром для підтримки прозорості, відповідальності та поваги до прав особи під час здійснення службових повноважень та дотримання обов'язків. Обов'язково для подальшого детального дослідження чи аналізу точних аспектів даного визначення потрібно звернутися до спеціалізованої наукової літератури та дослідити міжнародний досвід, де переважно застосовуються кодекси етики державних службовців [27, с.57].

Отже, професійна етика державних службовців підсумовує, систематизує та науково тлумачить засади, правові норми та інші структурні елементи моралі, підтверджуючи розумність та прогресивність одних, та піддає науковій критиці інші, надає можливість правильно виховувати людини в громадянському суспільстві, дозволяє правомірно створювати ефективні моральні уявлення, засади та правові норми, почуття, переконання, та правильні якості, котрі відповідають меті її поведінки, враховуючи професійну діяльність.

Тому, на сьогодні важливим різновидом професійної етики державних службовців є юридично-правова, котра створюється на базі взаємодопомоги та співвідношення юридичних та морально-етичних засад, норм, нормативної та моральної стійкості. Вона обумовлена особливістю професійної діяльності, властивостями морального та соціального положення кожної особи. Керівною ланкою у розумінні нормативно-правової етики є юридично-правова діяльність державного службовця. У більш широкому значенні вона показує формування та застосування права, реалізацію різних дій, котрі породжують юридичні наслідки, виконується як

юристами, так і всіма службовцями, знаходить своє відображення у законодавстві та правовій діяльності. Професійна правова діяльність виконується групою спеціально підготовлених осіб, котрі належать до юридичної професії. Сутність юридично-правової діяльності можна показати у відображенні її морально-етичної структурної складової.

Таким чином, для переважної більшості державних професій наявне емоційне виконання, адже в багатьох ситуаціях їхня діяльність супроводжується негативними емоціями, котрі викликають необхідність їх подолання, а емоційне розвантаження може бути перенесено на тривалий час. Професійна службова діяльність супроводжується визначенням особливої міжособистісної комунікації під час здійснення професійних обов'язків у часі підвищеної психологічної напруги, коли відбуваються зовсім протилежні інтереси, а врегулювання повинно бути справедливим та законним.

Тому, професійна етика державного службовця є особливою формою вияву моралі, котра виступає кількістю певних загальних морально-етичних засад та правових норм відносно правоохоронної та правозастосовної діяльності службовця. Вона включає особливі морально-етичні норми професійної діяльності та позаслужбової поведінки державних службовців.

У нашому законодавстві положення щодо поведінки державних службовців визначені Законом України «Про запобігання корупції», зокрема розділом VI Правила етичної поведінки, наказом Національного агентства України з питань державної служби №158 від 05.08.2016 «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 31.08.2016 за №1203/29333, в яких зазначені загальні зобов'язання та права державних службовців та особливості їх поведінки під час виконання службових повноважень[18].

Відтак, державні службовці та уповноважені особи місцевого самоврядування при здійсненні посадових зобов'язань мають діяти тільки на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що визначений Конституцією України та законами України, а також міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Державна службовці повинні вчасно та точно здійснювати рішення державних органів, органів місцевого самоврядування, накази та розпорядження, завдання керівників, що були видані на основі та у межах повноважень, визначених законодавством України, повинні сумлінно, ефективно та відповідально здійснювати свої владні обов'язки, здійснювати певну ініціативу, а також не допускати ухилення від затвердження актів та рішень та юридичної відповідальності за власні дії та рішення [2]. Державні службовці мають обов'язок також додержуватись загальновизнаних етичних правил поведінки, вони бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування, ні в якому разі не допускати застосування нецензурної лексики, підвищеної інтонації, з повною повагою відноситись до прав, свобод та законних інтересів людини та громадянина, об'єднань громадян, інших юридичних осіб, не здійснювати свавілля або байдужість до їхніх законних дій та вимог. У межах своїх повноважень службовці мають запобігати виникненню конфліктів у відносинах з усіма громадянами, керівниками та своїми підлеглими, мають обов'язок здійснювати свої посадові обов'язки чесно та неупереджено, не враховуючи певні особисті ідеологічні, релігійні або інші погляди, не надавати будь яких переваг та не виявляти прихильність до окремих фізичних чи юридичних осіб, громадських і релігійних організацій. Дані положення налаштовані на дотримання законності, прозорості та етичності роботи державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування та державного управління. Вони формують основу для довіри громадян до державних інституцій, формують якісне здійснення службових обов'язків та

зменшують ризик корупції. Додержання даних правових норм має бути базою професійної діяльності кожного службовця, а їх не дотримання тягнути за собою юридичну відповідальність [3].

У Головному Законі України визначення гідності та справедливості здійснюють керівну роль, адже вони формують керівні принципи, на котрих формується діяльність державних органів та в тому числі, державних службовців. Вони не тільки є ціннісними орієнтирами, але й формують юридичні межі для забезпечення прав і свобод громадян. Гідність як нормативна категорія визначено у таких положеннях Конституції України, зокрема, стаття 3 зазначає, що людина, її життя, здоров'я, честь, гідність, недоторканність та безпека визнаються в Україні найвищими соціальними цінностями. Це положення встановлює пріоритет людської гідності у всіх сферах державної політики та діяльності органів влади. Стаття 21 вказує, що всі люди є вільні та рівні у своїй гідності та правах. Це положення підкреслює універсальний і рівний характер гідності для всіх громадян України [1].

Таким чином, гідність сьогодні є керівною юридичною та моральною категорією, котра визначає особі право на повагу, незалежно від її статусу, поглядів чи обставин. Важливо і зазначити, що справедливість в роботі кожного державного службовця це можливість працювати об'єктивно, неупереджено, дотримуватись правил моралі та права. В свою чергу гідність і справедливість мають бути невід'ємними структурними складовими професійної діяльності усіх державних службовців. По-перше, додержання гідності кожного громадянина є керівним зобов'язанням, котре забезпечує повагу до прав та свобод особистості. По-друге, справедливість дотримує щоб всі акти державних службовців були належні, правомірні та морально правильні [4].

Дотримання даних засад є не тільки обов'язком, однак і моральною відповідальністю кожного державного службовця, адже вони допомагають

створювати довіру до державної влади та формують базис для раціонального та справедливого керівництва державними питаннями. Засада професійної справедливості є однією з керівних етичних засад функціонування державних службовців та займає високі стандарти їхньої професійної поведінки. Він налаштований на дотримання належного здійснення обов'язків службовців та підтримання довіри громадян до державних установ.

Професійна справедливість державного службовця виявляється у додержанні таких основних норм і вимог:

- чесність, службовець повинен діяти з максимальною відкритістю, відвертістю та правдивістю в інтересах громадян і держави, уникаючи обману чи введення в оману;
- професіоналізм, службовець має постійно вдосконалювати свої знання, навички та компетенції, щоб якісно виконувати свої обов'язки відповідно до стандартів державної служби;
- відданість справі, орієнтація на служіння суспільству, безкорисливе виконання завдань і цілей державного органу.
- сумлінність, виконання завдань із належною увагою до деталей, відповідальністю та готовністю працювати на благо громадян.
- компетентність, забезпечення високого рівня знань і навичок у межах своєї посади, що дозволяє вирішувати службові завдання ефективно та професійно.
- ефективність, орієнтація на досягнення результатів, які відповідають очікуванням громадян, без зайвого використання ресурсів.
- Раціональне планування роботи, встановлення чітких пріоритетів і своєчасне виконання завдань [33, с.200].

Тому, однією з керівних похідних професійної справедливості є своєчасність дій та рішень. Несвоєчасність у роботі державного службовця може зумовлювати порушення прав громадян, затримки у виконанні

адміністративних методів чи затвердженні рішень можуть негативно впливати на права та інтереси осіб, котрі звертаються до органів державної влади. Не правильні рішення формують хаос у діяльності державних органів, порушуючи логіку та послідовність їхньої роботи. Невчасне здійснення обов'язків державними службовцями може зумовлювати у громадян відчуття несправедливості та зменшувати рівень довіри до державних органів.

Таким чином, своєчасність прийняття рішень є ключовою умовою забезпечення справедливості, ефективності та порядку в роботі публічних органів. Нормативно-правова основа етики державних службовців у своїй сутності об'єднує наступні структурні елементи:

а) мотиваційний елемент, тобто відношення державних службовців до здійснення державної служби загалом та дійсного дотримання завдань та повноважень країни зокрема, прагнення раціонального здійснення службової кар'єри;

б) когнітивний елемент, тобто, теоретичні знання у галузі професійної етики, її нормативно-юридичного визначення;

в) регулятивний метод, налаштування функціонування на втілення у життя засад державної служби, дотримання прав та свобод людини та громадянина;

г) емоційно-вольовий елемент, що включає існування певних особистісних якостей, а також уміння функціонування у команді, ініціативність, дисциплінованість [34].

На мій погляд, вище зазначені елементи формують систему набутих протягом життя етичних знань та моральних цінностей та практичну складову, а саме як установки до належної поведінки та застосування набутих знань у професійній роботі етики поведінки державних службовців.

Окрім цього слід відмітити, що відповідно до статті 21 Кодексу професійної етики та поведінки прокурорів прокурор діє на підставі

нормативного акту неупереджено, не враховуючи на приватні інтереси, особисте відношення до будь яких осіб, на свої ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди чи переконання. Прокурору слід уникати особистих зв'язків, фінансових та ділових взаємовідносин, що можуть вплинути на неупередженість та об'єктивність здійснення професійних зобов'язань, скомпрометувати звання прокурора, не допускати дій, висловлювань і поведінки, котрі можуть зашкодити його репутації та авторитету прокуратури, викликати негативний суспільний резонанс від суспільства. Прокурор повинен дотримувати етичних правил, поза службою поводитися коректно і пристойно. При вирішенні будь яких ситуацій з представниками правоохоронних та контролюючих органів не застосовувати свій службовий статус, у тому числі посвідчення прокурора з ціллю впливу на посадових осіб [17].

1.2 Нормативно-правові основи етики поведінки державних службовців

У даному питанні слід зазначити, що нормативно-правові основи етики поведінки державних службовців визначено найперше у Законі України «Про державну службу» та дотримання цих правил є керівною складовою функціонування державних службовців. Даний Закон України визначає в собі головні значення публічного управління, наприклад, верховенство права, законність, професіоналізм, патріотизм та доброчесність державних службовців та вимоги до їх етичної поведінки. Дані основи не тільки закріплюють етичні та правові норми діяльності державного службовця, але налаштовують його на дотримання суспільного блага, захист прав і свобод громадян [3].

Нормативно-правова основа, котра включає положення етичного характеру, займають керівну роль у створенні норм поведінки державних службовців, дотримуючись засади прозорості, підзвітності та ефективності державного управління. Тому, вважаю за необхідне вказати головні нормативні акти з етичними приписами.

Закон України «Про державну службу» формує головні засади державної служби, охоплюючи принципи верховенство права, законності, професіоналізму, доброчесності та прозорості. Закон закріплює на зобов'язанні службовців функціонувати тільки в інтересах суспільства, бути політично неупередженими, забезпечувати раціональність та справедливість у своїй повсякденній діяльності [3].

Закон України «Про запобігання корупції» регулює поведінку державних службовців та визначає наступні етичні положення: додержання законності, перевагу публічних інтересів над індивідуальними, уникнення конфлікту інтересів, неможливість одержання неправомірної вигоди, дарунків чи пожертв, декларування майна, доходів, витрат та фінансових обов'язків, політична неупередженість та толерантність. Створення довіри до установ публічної влади через прозорість дій посадових осіб та їх юридичну відповідальність [4].

Наступний це Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», який закріплює права, зобов'язання та етичні правила поведінки посадових осіб органів місцевого самоврядування. Він закріплює зобов'язання державних службовців працювати на благо певної територіальної громади, додержуватись доброчесності, раціональності, прозорості та не допускати зловживання своїм службовим становищем [5].

Закон України «Про очищення влади» (люстрація) передбачає усунення державних службовців, котрі не відповідають факторам доброчесності, від зайняття посад у національній структурі. Він

налаштований на створення чесної та етичної державної професійної служби, котра повинна відповідати високим моральним стандартам [6].

Закон України «Про доступ до публічної інформації» визначає засади відкритості та прозорості функціонування установ та органів державної влади. Він визначає усіх державних службовців гарантувати громадянам доступ до інформації, котра не є обмеженою законодавством, котра збільшує довіру до влади та зменшує корупційні ризики [7].

У свою чергу Закон України «Про звернення громадян» формує процедуру розгляду звернень громадян та зобов'язує державних службовців дотримуватись засад об'єктивності, неупередженості та законності під час роботи з такими зверненнями [8].

Кодекс законів про працю України (КЗпП) у галузі трудових відносин визначає головні етичні правила та норми поведінки, в тому числі, відносно додержання прав працівників, зменшення випадків дискримінації, дотримання справедливості та рівності в умовах праці.

Таким чином, кожен державний службовець займає важливу роль у дотриманні раціонального здійснення публічної влади, та його функціонування налаштоване на служіння народів через певні державні установи. Ефективне ставлення до демократично обраної та легітимної публічної влади є важливою передумовою здійснення даної мети, адже вона дотримує стійкість державної структури та послідовність у запровадженні політики, котра вимагає інтересам громадського суспільства. Державний службовець, котрий показує високі етичні стандарти, забезпечує не тільки раціональне виконання службових обов'язків, також і сприяє зміцненню авторитету державної служби та довіри громадян до державних інституцій.

Таким чином, дані етичні правила поведінки є важливим структурним елементом професійної діяльності кожного державного службовця, котрі забезпечують рівновагу між правами усіх громадян та функціонуванням

державних установ, спрямованим на раціональну роботу громадському суспільству.

Варто зазначити, що сьогодні верховенство права є основоположним принципом, котрий зобов'язує усіх державних службовців керуватися в своїй діяльності нормами Головного Закону України та іншими нормативними актами. Важливість даного принципу полягає в тому, що він визначає пріоритет прав та свобод людини, визначаючи їх як керівні чинники в роботі державних установ [1].

У свою чергу принцип законності визначає чіткі рамки функціонування державного службовця, всі їхні дії мають повинні бути виключно в рамках повноважень та у способи, визначені законодавством. Це гарантує прозорість, відповідальність та контрольованість рішень, котрі вирішуються у кожній ситуації державним службовцем. Професійність державного службовця визначає правильне, компетентне, дійсне та неупереджене дотримання відповідних посадових зобов'язань. Службовці мають постійно покращувати власні знання, вміння та навички, вміти володіти добре державною мовою та, за необхідності, іншою мовою, передбачену посадовою інструкцією чи законом. Даний факт сприяє належному та раціональному виконанню завдань, визначених перед державною установою [39, с.301].

Принцип патріотизму визначає відданість Українському народові та служіння його інтересам. Кожен державний службовець має уявляти свою відповідальність перед громадським суспільством та діяти на користь країни, дотримуючись її розвитку та процвітання. Добročесність визначає напрямок діянь державного службовця на охорону публічних прав та інтересів. Вона також потребує відмови від переваги індивідуальним чи приватних інтересів в процесі здійснення службових зобов'язань. Даний принцип надає можливість боротись з корупцією та покращувати довіри громадян до публічної служби. Принцип служіння народові України

визначає, що кожен державний службовець є найперше, представником громадського суспільства, котрий має обов'язок дотримувати права, свободи та законні інтереси громадян. Додержання даного принципу є головним для формування раціональної прозорості та ефективної структури державного керівництва.

Відтак, згідно до статті 32 Кодексу професійної етики прокурорів аналіз додержання норм професійної етики та певна поведінка прокурора може здійснюватись під час дисциплінарного розгляду та надаватися при врегулюванні питань відносно просуванні по державній службі, присвоєння класного чину, підготовці характеристик та рекомендацій [17].

При реалізації індивідуальних посадових зобов'язань державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні правильно та з дотриманням законодавства використовувати національну та комунальну власність, постійно покращувати раціональність її використання, уникаючи надмірних та необґрунтованих витрат. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування мають обов'язок застосовувати надані їм ресурси у такому порядку, щоб не завдавати шкоди зовнішньому навколишньому середовищу чи здоров'ю людей.

Також хочу зазначити, що державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування мають обов'язок при роботі з кожною інформацією аналізувати її критично, вивчати джерела походження цієї інформації, застосовувати ті із них, які є законними, приймати акти на основі достовірної та належної інформації, розповсюджувати тільки ту інформацію, котра є правдива. Державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування не можна приховувати чи обмежувати інформацію, котра має бути показана широкому колу людей. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування при роботі під час здійснення посадових зобов'язань мають додержуватись таких положення:

1) по-перше, надавати належну інформацію із зазначенням відомостей, котрі її підтверджують або спростовують;

2) по-друге, надавати в рамках закону та згідно до норм закону іншим державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування інформацію, потрібну для реалізації ними посадових зобов'язань;

3) по-третє, показувати відомості та матеріали, інформаційні повідомлення чітко, без неправдивої інформації та поступово для однозначного їх сприйняття [45, с.27].

Таким чином, нормативно-правова основа, котра містить норми етичного характеру, займає головну роль у створенні норм поведінки державних службовців, дотримуючись засади прозорості, підзвітності та ефективності державного управління. Усі державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування під час роботи з громадянами мають дотримуватись кожного закону та нормативного акту. Окрім цього, всі державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування мають додержуватись визначеного протоколу у взаємо з учасниками установ влади іноземних країн, міжнародних організацій, іноземних осіб чи представників [5]

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ОСОБЛИВОСТІ ЕТИКИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

2.1 Етика державної служби в умовах воєнного стану в Україні

У даному розділі важливо зазначити, що сутність воєнного стану в сьогоденній умовах визначає специфічний юридичний режим, котрий запроваджується у випадку збройної агресії міжнародної країни чи утворення, небезпеки нападу або загрози для національної незалежності та територіальної повноти держави. Тому, слід зазначити, що воєнний стан це юридична процедура, за якої установам державної публічної влади, військовим підрозділам та військовим адміністраціям даються більш ширші повноваження для врегулювання певної загрози та дотримання національної незалежності. Даний специфічний режим охоплює певні тимчасові обмеження конституційних прав та свобод людини, котрі визначені чіткою загрозою національній безпеці, а також необхідністю в швидкому реагуванні на небезпечні події.

Етику державного службовця слід визначати через призму завдань, засобів, дій, котрі застосовують державні службовці для досягнення визначеної мети. Іншими словами, сучасна професійна етика кожного державного службовця надає можливість визначити моральні цінності та виконувати їх в складних реальних умовах, до котрих належать також умови воєнного стану [42].

В нашій країні, де змінюється підхід до реформування державної служби, вимог до державних службовців в умовах режиму воєнного стану, котрий вимагає стабільності структури публічного керівництва, дуже важливим лишається запровадження в державну практику ціннісно-нормативних документів, котрі б визначали етичні правила поведінки.

Відповідно до чинного законодавства воєнний стан може бути запроваджений на всій території нашої країни або в певних її областях чи територіях, залежно від масштабу небезпеки. Даний режим формується указом Президента України, котрий затверджується на основі Конституції України та нормативно-правових актів, і має тимчасовий характер [28].

Під час запровадження воєнного стану державні установи та органи влади, військове керівництво та установи місцевого самоврядування одержують особливі повноваження для гарантування відсічі збройній чи іншій агресії та національної незалежності. Це може охопити контроль за ресурсами, мобілізацію сил, дотриманням свободи переміщення та інші заходи, котрі дають можливість швидко реагувати на будь яку небезпеку.

В той же час, запровадження воєнного стану зумовлює тимчасове обмеження конкретних конституційних прав та свобод особи та громадянина, а також прав та інтересів певних юридичних осіб. Дані обмеження мають бути конкретно врегульовані часом дії та не можуть перевищувати законну межу для дотримання національної безпеки державності. На сьогодні, дуже важливо є те, щоб такі обмеження прав не порушували головних прав особи, визначених Головним Законом України та міжнародними договорами. Запровадження воєнного стану визначається законодавчими нормами найперше, Конституції України, по-друге, Закон України «Про правовий режим воєнного стану» та іншими нормативно-правовими нормами. Тому, в процесі здійснення воєнного стану важливим значенням є дотримання законності та перевірки за дотриманням поширених повноважень, для того уникнути зловживань зі сторони державних службовців [9].

Тому, режим воєнного стану в нашій країні є надзвичайним правовим станом, котрий гарантує здатність раціональну відповідати на загрози національній безпеці, в той час, додержуючись, що тимчасові обмеження

прав та свобод будуть пропорційними та не будуть порушувати головні конституційні засади.

Запровадження воєнного режиму в Україні, однозначно, є багатограним та суттєвим правовим аспектом, котрий визначає зміну передумов для здійснення повноважень установами влади та державними службовцями, адже законодавство про державну службу не закріплює особливих випадків, котрі можуть з'явитися під час воєнного стану, для визначення даних властивостей застосовується підзаконні акти та тлумачення установ, котрі виконують нагляд за функціонуванням усіх державних службовців.

Тому, обмеження прав, воєнний стан може передбачати тимчасові обмеження прав і свобод громадян, що визначені законодавством, однак обмеження мають бути пропорційними і обґрунтованими.

Закон України «Про правовий режим воєнного стану» та Головний Закон України визначає обов'язки установ влади, також Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, установ місцевого самоврядування та військових адміністрацій у кожному регіоні [9].

Здійснення роботи державних органів, не враховуючи на здійснення воєнного режиму, діяльність державних установ та організацій не зупиняється, у випадку коли є здатність дотримати безпечні умови для їх безпечного функціонування. Іншими словами, державні службовці мають здійснювати власні зобов'язання, дотримуватись виконання державної національної політики та відповідати за дотримання функцій, визначених законодавством.

Варто зазначити, що відсутність універсальних правових норм, нормативно-правових актів про державну службу не включає особливих правових норм для здійснення функціонування державних службовців у час воєнного стану, котрий зумовлює врегулювання проблем. Тому, взаємовідношення з іншими установами, від час воєнного стану державні

установи мають правильно співпрацювати між один одним, виконуючи швидко затвердження актів та рішень, а також здійснення розпоряджень, котрі можуть вимагати перемін у діяльності звичних процедур [49].

Незважаючи на те, що здійснення воєнного стану має важливі юридичні результати, важливим питання лишається неповне визначення діяльності державних службовців у даних передумовах в межах діючого законодавства. Це потребує від установ публічної влади гнучкості та постійної адаптації до нових передумов, а також швидкого покращення законодавчої основи для дотримання раціональної роботи державних службовців у випадку небезпечних конфліктів. Під час вступу на роботу на державну службу в умовах воєнного стану справді, створюються специфічні проблеми та неузгодженості в діючому законодавстві. Зокрема, Закон «Про державну службу» не включає точних правових відносно заміщення вакантних посад в процесі здійснення воєнного стану, котрий формує юридичну невизначеність та потребує тлумачень зі сторони компетентних установ та посадових осіб [3].

Також варто зазначити, що військовослужбовців, в час воєнного стану, коли формується необхідність в швидкому реагуванні та дотриманні роботи установ публічної влади, головний Закон України «Про правовий режим воєнного стану» визначає, що посадові вільні місця в установах місцевого самоврядування та військових адміністраціях можуть замінюватись державними службовцями, а також правоохоронцями чи людьми з цивільного захисту, котрі відряджаються до цих адміністрацій для здійснення завдань у галузі національної безпеки та державної оборони [9].

Значення військових адміністрацій, в сучасних умовах здійснення воєнного стану важливе значення займають військові адміністрації, котрі можуть взяти на себе повноваження національних установ, наприклад, в межах прямого конфлікту або режиму окупації. Державні службовці котрі відряджені до таких державних адміністрацій, можуть здійснювати

повноваження заміщення вакантних посад державних службовців. Рішення певних керівників або заступників військово-цивільних адміністрацій, в нинішніх умовах воєнного стану керівники районних та обласних військово-цивільних адміністрацій можуть надавати здатність зайняття посад державних службовців без потреби здійснення конкурсів, котра допомагає швидко поповнювати вакантні місця [30].

Таким чином, призначення на державну службу під час воєнного стану відрізняється від звичного порядку та визначає здатність замінення вакантних посад без оголошення конкурсу, що пов'язано з умовами швидкості та дотримання національної оборони. Законодавство не визначає дані питання чітко та детально, однак профільні тлумачення та підзаконні нормативні акти дають детальну визначення тлумачення даного процесу. Вони вказують, що під час здійснення воєнного стану важливими є кадрові рішення, налаштовані на здійснення мети оборони та захисту державної оборони, і що дані визначення можуть здійснюватись без чітких визначених процедур, таких як конкурсні відбори.

Затвердження нових передумов для заміщення посад під час режиму воєнного стану є керівним етапом кроком для дотримання ефективного здійснення установ державної публічної влади в сучасних надзвичайних випадках. Пропозиція відносно створення кадрового потенціалу та особливих списків потенційних учасників на замінення посад є дуже актуальною. Це дасть не лише швидко визначати питання заміщення вакантних посад, але і надасть можливість підбирати високий рівень кваліфікації кандидатів [31].

Нормативно-правове дотримання здатності дистанційної роботи державних службовців є потрібним для адаптації до сучасних умов, коли державні службовці можуть бути вимушені працювати з дому або навіть будучи за кордоном через введення правового режиму воєнного стану та здійснення та їх території бойових дій. Чимало державних службовців, котрі

наявні у зонах активних військових дій або перебувають в тимчасово захоплених областях, можуть бути вимушені лишати власні домівки, а тому дотримання гнучких передумов для їхньої належної праці є керівним для дотримання безперервності виконання публічних функцій та дотримання етичних стандартів поведінки.

Тому, хочу зазначити, що дистанційна робота для всіх державних службовців, особливо у період режиму воєнного стану, є дуже важливим процесом, котрий надає зберігати дієвість державного механізму навіть у дуже складних умовах. Разом із тим, для повного виконання даного засобу потрібне детальне нормативно-правове регулювання.

Підсумовуючи зазначу, що дистанційна робота державних службовців є керівним структурним елементом адаптації до умов режиму воєнного стану. Її раціональність безпосередньо залежить від формування детального юридичного механізму, котрий би визначав всі сфери такої роботи, починаючи від затвердження угод до перевірки за дотриманням завдань та грошових санкцій. Нормативне врегулювання цих питань надасть можливість зберегти дієвість національного механізму навіть у дуже важких умовах, здійснюючи при цьому додержання прав державних службовців.

Формування кадрового потенціалу та запровадження дистанційної роботи як елементи адаптації державної служби до умов воєнного часу. Адаптація державної служби до викликів воєнного стану передбачає впровадження дієвих механізмів формування кадрового резерву та організації дистанційної роботи. Ці структурні заходи спрямовані на забезпечення стійкості державного апарату та ефективного виконання його функцій навіть в умовах надзвичайних ситуацій. Запровадження кадрового резерву та дистанційної роботи є ключовими складовими цієї адаптації. Вони гарантують безперервність роботи державних установ та стабільність функціонування державного апарату. Для підвищення ефективності таких заходів необхідно продовжувати вдосконалювати нормативно-правову базу

та активно розвивати цифрові інструменти управління й моніторингу. Це дозволить підвищити якість державного управління в умовах кризових ситуацій [32, с.48].

Організація дистанційної роботи в умовах воєнного стану потребує гнучкого та індивідуального підходу, оскільки не всі органи державної влади можуть забезпечити ефективність такої форми діяльності. Це є викликом, який вимагає комплексного вирішення.

Державні органи мають враховувати:

- специфіку своєї діяльності;
- технічні можливості;
- безпекові ризики, щоб гарантувати виконання своїх функцій навіть за складних умов [27].

Індивідуальний підхід, нормативне регулювання та належне технічне забезпечення є ключовими інструментами підтримки стабільності державного управління. Дистанційна робота є важливим засобом забезпечення безперервності функціонування органів влади, однак вона не підходить для всіх видів діяльності. Для вирішення цієї проблеми необхідно розробити нормативні акти, які дозволяють органам влади приймати індивідуальні рішення щодо формату роботи, враховуючи специфіку завдань [28].

Ефективна дистанційна робота вимагає належного планування завдань і контролю за їх виконанням. Керівники мають:

- активно управляти робочими процесами;
- забезпечувати постійну комунікацію;
- моніторити результативність роботи службовців.

Дані методи дозволяють мінімізувати ризики зниження ефективності роботи органів влади в умовах надзвичайних ситуацій. Для успішного запровадження дистанційної роботи потрібно забезпечити необхідну технічну інфраструктуру, засоби зв'язку та безпечний доступ до робочих

ресурсів. Це дозволить знизити ризики, пов'язані з безпекою та ефективно організувати робочі процеси.

Таким чином, запровадження дистанційної роботи в умовах воєнного стану може бути важливим інструментом для забезпечення стабільної роботи державних органів, проте для цього необхідне чітке нормативне регулювання та врахування специфіки роботи кожного органу.

Тому, актуальність етичний кодексу в системі державної служби збільшується, адже це сукупність професійно-етичних цінностей, принципів, норм та вимог, котрих має дотримуватися кожен державний службовець при виконанні своїх посадових інструкцій та положень. Потреба у кодифікації етичних передумов для учасників різних гілок публічної влади зумовлена кількома важливими факторами. По-перше, це зміцнення довіри громадян до державних органів та забезпечення ефективної діяльності державного управління. По-друге, це удосконалення відносин у державному управлінні та уніфікація вимог до державних службовців для дотримання прозорості та стандартів поведінки державних службовців [27, с.57].

Сьогодні, зважаючи на різноманітність завдань, котрі здійснюють сучасні установи державної адміністрації, структурною підгрупою по боротьбі з корупцією у Раді Європи було сформовано Модельний кодекс державного службовця, на базі котрого Головне управління державної служби України визначило «Загальні правила поведінки державного службовця». Даний акт був запроваджений наказом Голодержслужби 23 жовтня 2000 року [19].

Реалізація правових-етичних норм розповсюджується також на учасників та службовців судової влади, у випадку якщо для них не визначені окремі норми поведінки, враховуючи особливості роботи в даних органах Функціонування парламентарів в Україні визначається Регламентом Верховної Ради України. Цей підхід надає можливість сформулювати точні та

налагоджені передумови до поведінки всіх державних службовців, що є базою для дотримання раціональності та ефективності, дотримання етичних правил та покращення довіри до державних інститутів.

У Верховну Раду України було звернено декілька законопроектів Кодексів поведінки державних службовців. Однак, їх більшість із них або були не прийняті, відхилені або не розглядались взагалі. Наприклад, одним із керівних методів, у даній сфері стало прийняття «Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» наказом Національного агентства України з питань державної служби. Даний правовий акт став головним документом, котрий визначає морально-етичну поведінку усіх державних службовців та відповідних посадових осіб місцевого самоврядування в нашій державі, дотримуючи основу для створення етичних положень у державному керівництві [30].

Також крім «Загальних правил», визначальне значення у дотриманні моральної етики в державному керівництві посідає Закон України «Про запобігання корупції», котрий визначає передумови та вимоги відносно етичних засад поведінки в значення по боротьби з корупцією в Україні [4].

Слід відзначити, що світова практика держав також вказує про важливість формування кодексів та окремих нормативно-правових актів поведінки для всіх державних службовців на кожному рівні. У численних державах наявні більш локальні кодекси поведінки, котрі ґрунтуються на загальнонаціональних етичних засадах, однак акцентують увагу на особливих проблемах, властивих певним районам чи місцевостям. Це надає можливість забезпечити більшу адаптацію загальних етичних стандартів до особливих умов місцевого управління.

На мою думку, дане правове дотримання етики державних службовців надає не тільки покращити рівень прозорості та довіри до установ публічної

влади, але і допомагає більш раціональному управлінню та ефективну боротьбі з корупцією.

Також поширена практика є те, що крім офіційно прийнятих Етичних кодексів для посадовців, певні національні установи формують власні етичні правила поведінки для своїх працівників. Дані нормативні утворення, сформовані на базі загальних етичних правил поведінки, ґрунтуються на особливих етичних проблематика та ризиках, котрі виникають у певних організаціях. Вони переважно включають практичні рекомендації, а також наявні приклади, котрі дають можливість працівникам врегулювати етичні питання у повсякденній діяльності [18].

Дані локальні та внутрішні кодекси мають сформувати детальні посилання на нормативні акти або процедури підтримки, котрі дадуть можливість працівникам при врегулюванні важких професійно-етичних випадків. Вони можуть охоплювати консультації з керівним складом або особливими етичними відділами, котрі існують у рамках організації. Це надає можливість вдосконалити якість прийняття актів та дотримати відповідність етичним стандартам, враховуючи складні умови, навіть правовий режим воєнного стану.

Однак, певна реакція міжнародних спільнот на діяльність етичних кодексів є досить суперечливою. Чимало вчених звертають увагу на неповну зосередженість до особистісного значення державного службовця у аспекті «кодексу» як відповідного регулятивного засобу. Одним із головних недоліків є те, що часто дані кодифіковані акти досить поверхнево описують етичні норми, не зазначаючи особливі властивості державних службовців та реальні передумови їхньої діяльності. Окрім цього, за відсутності належної підтримки зі сторони керівного складу або незалежних спеціалістів, кодекси можуть бути тільки лише загально-юридичний формальний акт без дійсного відношення на етичну поведінку державних службовців.

Тому, раціональне здійснення та виконання працівниками морально-етичних кодексів потребує не тільки їх наявність, а й раціональної інтеграції в кожен індивідуальну сферу організації, постійної праці з персоналом та дотриманням ефективної підтримки для затвердження правильних рішень та дій.

Отже, етика державного службовця під час воєнного стану це структура морально-етичних цінностей, засад та норм, котрі відбиваються у свідомості всіх державних службовців в незалежності в якій ситуації вони перебувають, враховуючи праця в установах публічної влади чи дистанційна робота, котрі орієнтуються на ефективний результат діяльність у галузі державної діяльності та процедур підтримки морально-етичної структури державної служби в цілому. Головна суть сучасної державної служби, це служити народові та кожному його громадянину. Окрім цього, крім цієї місії професії формується уся морально-етична структура державної служби, визначають головні цінності, зазначаються принципи, норми та стандарти поведінки, певні вимоги до морально-етичних якостей кожного державного службовця [35,с.127].

Слід звернути увагу, що під час здійснення державної служби визначаються певно стандарти правил поведінки у відношеннях та спілкуванні з громадянами держави, учасниками релігійних та інших громадських об'єднань, ставленням до власних професійних зобов'язань, визначається внутрішньо-моральна поведінка державного службовця, враховується загальна участь в профспілкових організаціях, визначається ділові відносини з учасниками інших структур публічної влади, міжнародними організаціями, робота з конфіденційною, службовою інформацією, що в цілому формує морально-етичне відношення державного службовця до його посадових обов'язків.

Спільна діяльність усіх державних службовців та громадян України базується на засадах гуманізму та важливості прав та свобод людини і

кожного громадянина. Дотримання чесного відношення громадян до установ державної влади є одним із найголовніших завдань, врегулювання котрого визначатиме формуванню раціональної системи державного управління та врегулюванні гармонійних та морально здорових відносин між громадянами та усіма державними службовцями.

Слід відзначити, що конфлікт інтересів є однією із серйозних проблем публічного адміністрування, не врегулювання котрого ускладнює результат праці, зменшує авторитет влади у межах нашої держави, зменшує виконання належних посадових зобов'язань. Для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, окрім відношення на активізацію моральних чинників поведінки, варто залучити специфічні методи керівництва даним конфліктом, сформувати позитивні передумови для функціонування державних службовців.

Діяльність в морально-етиці публічної служби можуть здійснюватись через індивідуальну моральнісну визначеність службовців та інституціональні відношення.

Структура інституційних методів дотримання етики державного службовця охоплює власну нейтральну волю, дотримання чинного законодавство, дотримання актів та кодексів поведінки, певні особливості підтримки державної служби, діяльність специфічних органів, охоплення звітності та нагляду за дотриманням моральних норм, процедури професійної соціалізації, функціонуюче громадянське суспільство.

Досвід здійснення державної служби говорить про потребу постійного покращення та взаємозв'язку між інституціональними та моральними методами запровадження гідного керівництва публічними справами.

У підсумку можна зазначити, що наявні виклики, з котрими ми стикнулись через повномасштабну агресію сусідньої країни, сильно вплинули на усі значення нашого повсякденного суспільного життя,

охоплюючи здійсненням публічної служби, в тому числі дотримання морально-етичних норм державними службовцями. Введення воєнного стану стало певним оборонним методом для дотримання обороноздатності держави, проте воно водночас, дало нам нові поштовхи та виклики перед державними установами влади, в тому числі у питаннях здійснення роботи державних службовців та дотриманням етичних засад.

Воєнні дії сильно ускладнили процес заміни вакантних посад у структурі державної служби, найбільш це стало важко у східній районах, де активно ведуться воєнні дії. Потреба у оперативному прийнятті рішень та дотримання постійної діяльності установ влади потребує перегляду наявних методів, в тому числі, здатності призначення осіб без оголошення конкурсного відбору чи додаткового залучення спеціалістів із кадрового резерву.

Варто зазначити, що сучасні умови воєнних дій та оборонні ризики вимусили національну установи адаптуватись до режиму дистанційної роботи поза межами робочого місця. Даний факт вимагає детальної правової визначеності, зокрема в систему зобов'язань державних службовців, перевірки за виконанням цілей, спілкуванні з відповідними керівниками та дотримання доступу до потрібних ресурсів. В умовах високого ризику та сильного психологічного впливу на державних службовців, дуже важливо дотримуватись структури гарантій, таких як соціальних, нормативних та матеріальних заохочень.

В нашій державі було відсутнє всебічне юридичне регулювання, та актуальне законодавство, котре визначала б всі аспекти роботи державної служби, з дотриманням сучасних умов повномасштабного вторгнення. Низка питань є не врегульованими, що в подальшому формує юридичну невизначеність. Варто швидко запровадити дані зміни до сучасного законодавства, що дасть можливість нам здійснити постійну роботу державних галузей.

Для досягнення ефективної роботи державних службовців. В умовах війни в режимі дистанційної роботи важливо запроваджувати безпечні онлайн платформи для спілкування, підвищення морально-етичного рівня державних службовців, моніторингу виконання завдань та повного доступу до робочих ресурсів. В умовах війни дуже важливо дотримати працівникам доступ до послуг спеціалістів та психологів, а також сформувати програми для підтримки емоційного стану службовців.

Тому, враховуючи сучасні виклики війни, державна діяльність має бути головною та сильною задля ефективного функціонування країни. Рациональне здійснення її повноважень можливе тільки за умови ефективного правового регулювання, швидкого керівництва особовими ресурсами, запровадження сучасних методів організації роботи та дотримання морального духу державних службовців. Усе це потребує не тільки нормативно-правових змін, але додержання головних засад та принципів законності, справедливості та людяності, котрі мають лишатися незмінними навіть в умовах військової агресії.

2.2 Вплив етики поведінки державних службовців на загальний імідж державної влади

У даному підрозділі зазначу, що значення довіри між державними управлінцями, країною та громадянами є керівним фактором чинником раціонального державного управління. Створення даної залежить від взаємоповаги, прозорості дій, відповідальності державних службовців та детальних процедур захисту прав всіх учасників процесу.

Державні управлінці, як учасники органів держави, не тільки здійснюють свої професійні зобов'язання, але й мають право на повагу, захист їхньої особистої гідності та професійної репутації. Важливо

забезпечити юридичний та морально-етичний захист управлінців від неправомірних звинувачень, протиправних дій, приниження чи агресивної поведінки зі сторони громадян, зберігаючи при цьому баланс між правами управлінців і громадським контролем за їх діяльністю.

Варто наголосити, що довіра до державної влади перевіряється не тільки словами, але й практикою застосування та відповідальним ставленням до прав та обов'язків, дотриманням етичних норм та професійних стандартів державних службовців. Залучення процедур зворотного зв'язку, вирішення конфліктних ситуацій та реагування на суспільні запити сприяє формуванню цієї довіри. Одночасно, країна має забезпечити раціональний захист своїх службовців від хамства, маніпуляцій і неправомірних дій, формуючи безпечне середовище для їхньої професійної діяльності [36, с.66].

Тому, довіра до органів державної влади як взаємодія та спільна відповідальність є головною стабільності та розвитку країни, а її зміцнення потребує спільних зусиль усіх сторін. Налагодження питань етики публічних службовців є головною структурною частиною формування правової держави та дотримання високого рівня довіри до влади та її певних структур. Нормативне визначення етичних норм та засад має на меті формування чіткої структури морально-правових цінностей, котрі слугують фактором для функціонування державних службовців та формують їхній статус як представників інтересів громадянського суспільства.

Визначення етико-моральних вимог на державному та нормативному рівні показує прагнення країни інтегрувати моральні цінності у нормативну структуру, котра є суттєвим сигналом для громадського суспільства про її спрямованість на захист прав, гідності та інтересів громадян. Це також підтверджує, що право не тільки регулює поведінку, а й є моральною цінністю, котра виступає основою для створення суспільної довіри до публічної влади.

Сьогодні актуальним є створення та впровадження таких норм права, які повинні враховувати особливість функціонування національних службовців, властивості їхньої професійної моральної етики та ризику, які пов'язані із корупцією. Вважаю, що ефективне упорядкування даних питань сприятиме створенню позитивного іміджу державної служби, зменшенню рівня корупції та зміцненню принципів правової держави в Україні.

Нормативне регулювання етики державних службовців є керівним елементом забезпечення раціональності публічного управління та підвищення рівня довіри громадян до влади. Воно визначає рамки, в межах яких посадові особи повинні здійснювати свої повноваження відповідно до норм моралі та професійної етики.

Визначення нормативно-правового регулювання визначає цілеспрямований вплив на суспільні відносини через визначення, реалізацію та контроль правових норм. У відношенні етики державних службовців це означає, що законодавчо закріплені вимоги мають спрямовувати їхню поведінку, забезпечувати чіткість, прозорість та підзвітність дій.

Головні аспекти правового регулювання етики державних службовців. По-перше, це нормативна база, закони, підзаконні акти та кодекси етики, котрі формують систему моральних орієнтирів та стандартів поведінки для державних службовців. Наприклад, вони можуть включати вимоги до доброчесності, запобігання конфліктам інтересів і захисту прав громадян. Механізми контролю, тобто наявність інструментів моніторингу та дотримання дотримання морально-етичних норм, включаючи дисциплінарну відповідальність за порушення. Збільшення культури доброчесності, а саме навчання державних службовців основам етики та морально-правових стандартів також є важливим фактором довіри до державної влади. Обов'язково повинен бути взаємний зв'язок із

суспільством, взаємодія з громадянами для підвищення рівня довіри до владних інституцій через відкритість та підзвітність.

Таким чином, нормативно-правове регулювання етики державних службовців є ключовим елементом розбудови правової, морально етичної та відповідальної країни, котра ґрунтується на довіру людей.

Додержання довіри громадян до установ публічної влади є керівною умовою раціональністю структури державного управління. Довіра громадян виступає як соціальний чинник, котрий надає можливість консолідувати громадське суспільства, покращити легітимності державних інститутів та розвитку демократичних механізмів. Значення довіри між громадянами та владою полягає у високому рівні довіри та забезпечує активну участь громадян у процесах прийняття актів та запровадженні державних політик. Це сприяє кращому врахуванню потреб суспільства, знижує ризик соціальної напруги та конфліктів. Також недовіра знищує дієвість державного управління, призводить до опору змінам та зменшення суспільної активності. Це може заважати досягненню національних завдань та стратегічних завдань [42, с.72].

Також хочу зазначити, що недовіра громадян до публічної влади вимагає від держави запроваджувати реформи, налаштовані на підвищення прозорості, раціональності та підконтрольності. Це може стати силою для формування кращої структури державного управління. З іншого боку, оперативне реформування, особливо якщо воно супроводжується слабкою комунікацією, може призвести до незадоволення та посилення недовіри. Це зумовлено тим, що громадяни не завжди встигають адаптуватися до змін, а також можуть сприймати реформаторські дії як загрозу усталеному порядку.

На думку М. Крозьє, кризи довіри до державних інститутів є закономірними виявами трансформаційних процедур у сучасних громадських суспільствах. Вони виникають внаслідок стрімкого розвитку технологій, глобалізації та зростання вимог до державного управління.

Структура державного управління, щоб залишатися раціональною, вимушена адаптуватися до нових викликів, таких як постійна необхідність в оперативності ухвалення рішень, особливість урахування інтересів усіх груп громадського суспільства, забезпечення прозорості та відкритості процесів управління [42].

Покращення прозорості діяльності органів влади буде сприяти надання громадянам доступу до інформації про роботу державних структур і результати ухвалених рішень. Раціональне спілкування, чітке пояснення цілей реформ, їхнього значення для суспільства та очікуваних результатів. Залучення громадян до процедури прийняття рішень, створення механізмів громадського контролю та участі в управлінні. Покращенню професіоналізму державних службовців, дотримання високих стандартів етики, доброчесності та професійної компетентності.

Тому, довіра громадян до влади не лише підвищує ефективність державного управління, але й сприяє гармонізації суспільних відносин, створюючи основу для стійкого розвитку держави. Орієнтація на «надання послуг громадянам» зміщує акцент з функції представництва інтересів громадян та гарантування їхніх прав на споживацький підхід, що може спричинити зниження легітимності державної служби. Службовці можуть втратити відчуття своєї ролі як представників державних інтересів. Громадяни можуть сприймати державну службу як організацію, що ставить власну вигоду вище інтересів суспільства. Це сприяє формуванню недовіри до інституту держави, оскільки від нього очікують, найперше, чесності, неупередженості та дотримання моральних норм. Використання бізнесових принципів керівництва може створити середовище, у якому службовці орієнтуються на індивідуальні вигоди, а не на суспільне благо, що руйнує традиційну систему цінностей державної служби.

Криза довіри до влади, що виникають у взаємовідносинах між громадянами та представниками державної влади, спонукають до глибокого

перегляду етичних принципів, які лежать в основі державного управління. Стабілізація цих відносин вимагає змістовних змін у духовно-моральних підвалинах діяльності державних органів та їхніх представників.

Головні сфери покращення довіри до державної влади є перевірка моральних цінностей державних службовців публічної влади, заміна авторитарного принципу «керувати» на принцип «служіння» громадському суспільству сприяє зміцненню довіри. Дана переміна зумовлює визнання головних прав, свобод і інтересів громадян як бази державного керівництва. Держава має розцінювати громаду як рівноправного учасника та партнера. Це означає формування передумов для спільного діалогу та вирішення проблем, відкритості та взаємодії, котра дозволяє разом вирішувати суспільно важливі питання. Державні управлінці мають функціонувати без надання переваг окремим фізичним чи юридичним особам. Принцип рівності перед законом повинен стати наріжним каменем при прийнятті адміністративних рішень. Систематичне навчання державних службовців принципам професійної етики, прав людини та методам ведення відкритої комунікації сприятиме формуванню морально стійких кадрів. Створення механізмів прозорого моніторингу та оцінки дій службовців, включаючи механізми відповідальності за порушення етичних норм, підвищить рівень довіри до державних інститутів [43].

Вважаю, що новий підхід, котрий ґрунтується на етично-моральних стандартах, рівному партнерстві та відповідальності, стане запорукою побудови сучасної держави, яка орієнтована на захист інтересів кожного громадянина. Одним із керівних факторів чинників створення довірливого ставлення громадян до органів державної влади є зміна підходу до взаємодії між посадовими особами та суспільством. Ця взаємодія має базуватися на високих стандартах етики, психологічної культури та комунікаційних норм, які повинні бути обов'язковими для всіх державних службовців.

Високий рівень довіри до посадових осіб сприяє зростанню їхнього авторитету в очах громадян, що робить їх прикладом соціальної поведінки. Державні службовці як представники управлінської еліти можуть стати референтною групою, на яку орієнтуються інші соціальні групи. Публічна влада, котра показує повагу, людяність і відкритість у взаємодії, закладає основу для раціонального управління та стабільності суспільства.

Дотримання принципу орієнтації на громадян передбачає створення атмосфери взаємної довіри, яку неможливо досягти без вдосконалення етичної та психологічної культури державних управлінців. Їхня поведінка має бути взірцем для суспільства, що сприятиме не лише підвищенню авторитету державної влади, але й ефективності функціонування всієї системи управління. Довіра громадян до владних інститутів є ключовою умовою функціонування демократичного суспільства. Вона не тільки підтримує легітимність державної влади, але й забезпечує ефективність її роботи. Однак, забезпечення цієї довіри вимагає не лише впровадження законодавчих та етичних норм, але й постійного підтвердження їхньої ефективності у практиці державного управління [46].

Етичні кодекси, такі як Міжнародний кодекс поведінки державних службовців ООН та Модельний кодекс поведінки державних службовців Ради Європи, визначають ключові моральні принципи для службовців: чесність, неупередженість, професіоналізм, служіння суспільним інтересам. Вони акцентують на тому, що державна служба — це довіра, а отже, службовці мають уникати дій, котрі можуть підірвати громадську впевненість у владі [51].

Українське сучасне законодавство має адаптувати міжнародну практику для формування національних етичних стандартів, котрі враховуватимуть культурні, соціальні та політичні особливості країни.

Положення цих кодексів мають бути не лише декларативними, а й забезпечувати механізми контролю та відповідальності за порушення. Як

зазначає Р. Роуз, довіра не може бути встановлена лише через прийняття законів чи наказів. Вона базується на «тривалій та позитивній історії співпраці» між владою та суспільством.

Службовці повинні вести відкритий діалог із громадянами, пояснювати прийняті рішення, відповідати на запити суспільства. Залучення громадськості до ухвалення рішень через громадські слухання, консультації та спільні ініціативи сприяє зміцненню взаємної довіри. Підготовка кадрів, державні службовці мають проходити тренінги з етичного лідерства, антикорупційної діяльності та етичного управління. Антикорупційні заходи, впровадження системи моніторингу зловживань владою та забезпечення відповідальності за їх вчинення.

Довіра між владою і громадянами - це фундамент, на якому будується демократичне суспільство. Її формування вимагає не лише нормативного регулювання, а й практичного підтвердження доброчесності, прозорості та відкритості у роботі органів влади. Тільки через постійний діалог, ефективну комунікацію та спільну діяльність можна досягти стійкого рівня довіри, який сприятиме соціальній стабільності та розвитку держави [49, с.127].

Таким чином, етичні механізми є ключовими у формуванні довіри громадян до державної служби та забезпеченні її ефективності. Завоювання довіри потребує не лише декларацій, а й практичних дій, що спрямовані на забезпечення прозорості, підвищення кваліфікації та моральної стійкості державних службовців.

Отже, етичні важелі є базою побудови довіри до державної служби. Вони дають можливість формувати структуру, котра стимулює розвиток професіоналізму та моральної відповідальності серед службовців. Довіра громадян до влади сприяє зміцненню державної системи, забезпечує її легітимність і стимулює службовців до відповідальної роботи на благо суспільства. Довіра з боку громадян до владних структур стимулюватиме

працю державних управлінців, оскільки надаватиме їм відчуття значимості своєї діяльності, що призводитиме до зміцнення почуття професійної гідності, підвищення самооцінки. В подальшому це сприятиме формуванню і засвоєнню службовцями внутрішніх моральнісних механізмів запобігання використанню влади в корисливих цілях.

РОЗДІЛ 3

ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУТУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З ОГЛЯДУ НА ЙОГО ЕТИЧНІ АСПЕКТИ

3.1 Вивчення досвіду передових країн світу щодо питань етики поведінки державних службовців

У цьому розділі варто зазначити, що вивчення нормативно-правового регулювання етичних стандартів державної служби в міжнародній практиці має важливе значення для створення високих стандартів державної служби та дотримання довіри громадян до установ державної влади. Міжнародна практика є суттєвим чинником для нашої держави під час інтеграції в європейські системи та організації, а також у покращенні процедур морально-етичного регулювання державної служби в цілому.

Сьогодні в багатьох європейських державах етика державних посадовців є важливим аспектом нормативно-правового регулювання, і її фундаментальні основи досить часто визначаються в національних положеннях закону, а також у міжнародних актах. Наприклад, Рада Європи та Європейський Союз сформуvalи перелік рекомендацій та стандартів, котрі відносяться до етичної поведінки державних службовців, зокрема, Модельний кодекс поведінки для державних службовців, котрий формує етичні принципи, такі як чесність, незалежність діяльності, відкритість та підконтрольність діяльності [48].

У державах Європейського Союзу активно працюють антикорупційні органи та незалежні спеціальні комісії, котрі виконують перевірку за етичними порушеннями серед державних службовців та посадових осіб. Окрім того, в багатьох європейських державах наявна детальна структура процесу навчання державних службовців засадам етики, а також постійне здійснення перевірок на взаємоузгодженість етичних стандартів.

Вступ Основного Закону України, котрий вказує на незворотність європейського та євроатлантичного курсу, закріплює стратегію розвитку держави та суттєвість європейських цінностей, наприклад, в значенні етики та прозорості державного керівництва. Це визначає бажання України до інтеграції в європейську демократичні та соціальну структуру, де етика державної служби займає дуже важливе місце [1].

Наша країна в значення власної європейської орієнтації, має на завданні адаптувати свою систему державного керівництва я до європейських стандартів, котра охоплюють підвищення професійних та етичних стандартів державних службовців. Впровадження європейських засад може надати можливість зменшити рівень корупції, підвищити раціональність діяльності державних інститутів та сприяти зміцненню довіри до влади серед громадян.

Тому, для нашої держави дуже важливим є сформувані та запровадити на рівні цілісного нормативно-правового акту чіткі етичні та моральні кодекси для державних службовців, спираючись на європейські принципи, котрі забезпечують прозорість та підзвітність.

Вважаю, що навчально-освітні програми для державних службовців мають включати морально-етичні стандарти, а також процедури перевірки моральних якостей та поведінки під час проходження конкурсу на державну службу.

Формування незалежних органів перевірки за етикою та поведінкою службовців може суттєво покращити рівень довіри до державних інститутів. Для досягнення високих результатів етики державної служби Україна має спиратись на позитивну практику європейських країн, інтегруючи найкращий досвід у своєму нормативному полі. Це надасть можливість розвинути демократичних інститутів, зміцненню довіри громадян до держави та покращенню ефективності управління в країні [50].

Також адаптація нормативно-правової основи України, правової системи держави в цілому, а також формування раціональної структури державної служби вимагають належного закріплення та реалізація правил етики державних службовців.

Також слід зазначити, що без врахування нової сучасної практики сильних країн світу, країн Європейського Союзу в тому числі, неможливо отримати бажані результати. Сьогодні дослідження та позичення міжнародного досвіду надасть можливість запобігти багатьом помилкам, недолікам та інших правових колізій. В юридичних джерелах вказується, що «професійна етика публічних службовців країн, котрі входять до Ради Європи досліджується як практичний фактор морально-етичного регулювання службового функціонування, налаштованої на раціональне здійснення професійних обов'язків на користь громадян і громадського суспільства. Служіння, законність й відповідальність, політична нейтральність і лояльність, чесність, прозорість і відкритість є її керівними принципами. Дані засади визначені у модельному Кодексі поведінки публічних службовців, що був рекомендований Комітетом Ради Європи у 2000 році у м. Страсбурзі, Франція. Модельний Кодекс поведінки публічних службовців Ради Європи, котрий втілений в додатку до Рекомендації, визначає міжнародні стандарти етичної поведінки для публічних службовців та перспективи у цій сфері» [38].

Модельний кодекс поведінки публічних службовців, схвалений Комітетом міністрів Ради Європи, є керівним моментом у створенні одного підходу до етичних стандартів у державному керівництві. Даний кодекс рекомендується для використання всіма країнами-членами Ради Європи, і його засади можуть бути адаптовані згідно до національних умов і правових систем кожної держави.

Головні правові норми Модельного кодексу поведінки публічних службовців. По-перше це, політична нейтральність, публічний службовець

зобов'язаний виконувати свої обов'язки з політичною нейтральністю, не повинно бути спроб протидії політиці чи заходам, що приймаються публічними органами. Це гарантує об'єктивність і незалежність публічних службовців від політичних впливів, що є критично важливим для стабільності та справедливості управління. По-друге, чесність та неупередженість, Кодекс вимагає від публічних службовців виконувати свої обов'язки чесно і неупереджено, надаючи пріоритет суспільним інтересам. Важливою є також вимога до службовців проявляти ефективність, компетентність і справедливість у виконанні своїх обов'язків. По-третє, фокус на суспільну користь, рішення публічних службовців повинні бути обґрунтовані лише суспільною користю, і вони повинні враховувати відповідні обставини справи, що дозволяє уникнути корупції та інших зловживань [52].

Преамбула Модельного кодексу підкреслює, що держави-члени Ради Європи мають сприяти розробці національних кодексів поведінки для публічних службовців, керуючись принципами цього кодексу. Це дозволяє забезпечити єдність та узгодженість у підходах до етики в державному управлінні в різних країнах. Модельний кодекс є дуже гнучким і дозволяє державам адаптувати його положення до своїх національних умов. Це важливо, оскільки різні країни мають свої особливості в правовій та політичній системах, і кодекс може бути вдосконалений відповідно до конкретних потреб і ситуацій. Модельний кодекс служить важливим інструментом у боротьбі з корупцією та сприяє прозорості державного управління. Він формує етичні цінності, які повинні керувати діями публічних службовців і допомагають уникати зловживань владою [52].

Європейський кодекс поведінки для осіб, залучених до місцевого та регіонального врядування. Наступним важливим документом є Європейський кодекс поведінки для всіх осіб, котрі залучені до місцевого та регіонального врядування, прийнятий у 1999 році та доповнений у 2018

році. Цей кодекс має деякі схожості з Модельним кодексом, але також включає специфічні положення, що стосуються місцевих і регіональних адміністрацій [19].

Принципи, закріплені в кодексі, прозорість, підзвітність та ефективність управлінських процедур на місцевому рівні. Сприяння участі громадян у прийнятті рішень, що підвищує довіру до місцевих органів влади. Неупередженість у прийнятті рішень, що також є важливим аспектом для підтримки довіри між владою та громадою. Внесені зміни сприяли ще більшій адаптації кодексу до сучасних викликів та потреб місцевого та регіонального управління в Європі, зокрема у контексті технологічних інновацій та боротьби з корупцією.

Рекомендації та принципи, закріплені в Модельному кодексі поведінки публічних службовців і Європейському кодексі поведінки для місцевого та регіонального врядування, є важливими інструментами для підвищення етичних стандартів та боротьби з корупцією в державному управлінні. Вони допомагають створити прозору, неупереджену та ефективну систему державної служби, яка ґрунтується на принципах чесності та публічної користі, що сприяє зміцненню довіри громадян до державних інститутів [19].

Європейський кодекс поведінки для осіб, залучених до місцевого та регіонального врядування, прийнятий у 1999 році та доповнений у 2018 році, є ще одним важливим інструментом, який визначає етичні стандарти поведінки для публічних службовців на місцевому рівні. Цей кодекс відображає загальні принципи етичної поведінки, які повинні сприяти забезпеченню належного функціонування місцевих і регіональних органів влади, підтримці довіри громадян та підвищенню ефективності управлінських процесів.

Європейського кодексу поведінки для місцевих та регіональних службовців підкреслює важливість дотримання верховенства закону як

основи демократичного врядування. Публічні службовці повинні діяти в межах закону, забезпечуючи рівність і справедливість у своїй діяльності. Одним із ключових принципів є підзвітність публічних службовців перед громадянами. Вони повинні бути відкритими та прозорими у своїй діяльності, забезпечуючи доступ громадян до інформації, що стосується управлінських рішень та дій органів влади. Кодекс акцентує увагу на необхідності ефективного та компетентного виконання своїх обов'язків службовцями. Важливо, щоб державні органи та їх представники працювали на користь громадян, задовольняючи їх потреби та забезпечуючи високий рівень якості державних послуг. Публічні службовці повинні діяти неупереджено, без проявів корупції чи інших зловживань. Кодекс вимагає від службовців зберігати високу етичну планку в своїй роботі та приймати рішення, які базуються на інтересах громади, а не на особистих чи політичних мотивах [19].

Важливою складовою є заохочення до громадянської активності. Публічні службовці повинні сприяти залученню громадян до процесу прийняття рішень, що покращує взаємодію між владою та населенням і підвищує ефективність управлінських процесів. Кодекс є гнучким і може бути адаптований відповідно до специфічних потреб та особливостей кожної держави. Це дозволяє ефективно застосовувати його принципи в різних країнах Європи, враховуючи їх політичні, правові та культурні контексти.

Одним із головних завдань цього кодексу є боротьба з корупцією через встановлення чітких стандартів поведінки та механізмів підзвітності. Це допомагає створити більш прозорі і справедливі умови для взаємодії між громадянами та органами влади. Дотримання етичних стандартів з боку публічних службовців сприяє зміцненню довіри населення до органів влади на всіх рівнях. Це, в свою чергу, покращує ефективність управління та сприяє стабільності та розвитку місцевих громад.

Отже, Європейський кодекс є важливим орієнтиром для країн, які прагнуть удосконалити етичні норми у державному управлінні. Він надає можливість для порівняння та впровадження кращих практик в управлінських структурах, а також є частиною загальноєвропейського процесу стандартизації та інтеграції в європейський правовий простір. Європейський кодекс поведінки для публічних службовців, особливо в контексті місцевого та регіонального врядування, є ключовим документом для регулювання етичних норм поведінки у публічному секторі. Відповідність цим стандартам дозволяє підвищити ефективність та прозорість державного управління, зміцнити довіру громадян і попередити зловживання владою. Україна, спираючись на цей міжнародний досвід, може удосконалювати власні підходи до етики державної служби, забезпечуючи високий рівень публічної довіри та ефективної взаємодії між владою та громадянами [19].

Одним з ключових аспектів, що підкреслюється у положеннях Європейського кодексу поведінки для публічних службовців, є не лише зафіксування етичних правил, а й створення їх цілісної системи. Такий підхід дозволяє забезпечити більш глибоке і структуроване регулювання поведінки публічних службовців, що сприяє уніфікації вимог до державних службовців на національному рівні і забезпеченню дотримання етичних стандартів у всіх сферах управлінської діяльності [19].

На мій погляд, кодифікація етичних стандартів сприяє у кожній державі зміцненню довіри громадян до органів державної влади. Коли громадяни бачать чітко сформульовані і закріплені в національних актах правила поведінки для державних службовців, це дає їм впевненість у тому, що державні органи будуть діяти прозоро, чесно і на користь суспільства. Формування системи етичних норм допомагає державним службовцям працювати більш злагоджено, оскільки вони мають чітке розуміння, які стандарти і принципи вони повинні дотримуватися у своїй професійній

діяльності. Це дозволяє створити ефективну, продуктивну і здорову атмосферу в державному апараті. Етичні кодекси сприяють покращенню внутрішньо-професійних відносин серед держслужбовців. Вони допомагають зменшити конфлікти, упередження, а також обмежити свавілля, що може виникати у відносинах між колегами чи між службовцями та громадянами. Кодифікація етичних стандартів дозволяє уніфікувати вимоги до державних службовців, незалежно від їхнього походження, освітнього рівня чи особистих переконань. Це особливо важливо в умовах, коли до державної служби залучаються люди з різним досвідом та культурними підходами, що потребує єдиного стандарту поведінки для досягнення цілей ефективного управління.

Одним із ключових завдань етичних кодексів є боротьба з корупцією і закритістю в державному управлінні. Завдяки чітко встановленим етичним вимогам державні службовці зобов'язані виконувати свої обов'язки прозоро, неупереджено та без особистих інтересів, що, у свою чергу, знижує ймовірність корупційних проявів. Крім того, кодекси сприяють обмеженню свавілля в органах влади, допомагаючи забезпечити справедливість і рівність у відносинах із громадянами.

Етичні кодекси також створюють здорову атмосферу у професійних колективах, підвищуючи повагу до державної служби серед співробітників і громадян. Вони допомагають утримати баланс між інтересами держави та громадян, створюючи умови для ефективної та етичної взаємодії.

Необхідність кодифікації етичних стандартів для публічних службовців зумовлена потребами зміцнення довіри громадян, забезпечення ефективності державного управління, удосконалення внутрішньо-професійних відносин і боротьби з корупцією. Це дозволяє створити чітку систему норм, які орієнтують державних службовців на високі моральні цінності і професіоналізм, що є важливим для стабільного розвитку та успішного функціонування органів державної влади.

Отже, кодекси здатні, з одного боку – регулювати управлінські й службові відносини чиновництва, з другого – сприяти створенню позитивного ставлення до владних структур.

Етичні стандарти, які фіксуються в кодексах поведінки публічних службовців, справді є важливим інструментом для підвищення моральності та раціональності в діяльності бюрократії. Вони дають чіткі орієнтири для професійної поведінки та забезпечують передбачуваність у прийнятті управлінських рішень, що в свою чергу сприяє підвищенню ефективності державної служби та довіри з боку громадян. Етичні норми визначають чіткі межі того, що є прийнятним у поведінці державних службовців, забезпечуючи таким чином стабільність і зрозумілість стандартів у взаємодії між службовцями та громадянами. Ці норми дозволяють уникати етичних невизначеностей, надаючи працівникам чіткі орієнтири для дій, навіть у складних і нестандартних ситуаціях. Морально-етичні кодекси допомагають зменшити потребу в постійному моральному виборі в повсякденних ситуаціях. Службовці можуть орієнтуватися на стандарти поведінки, що є чітко прописаними, і не зіштовхуватися з етичними дилемами, що можуть виникати у процесі виконання службових обов'язків. Етичні кодекси також допомагають вирішувати ситуації, коли виникає конфлікт між загально-моральними цінностями та специфічними вимогами професійної етики. Вони дають службовцям керівництво для прийняття етично обґрунтованих рішень у таких ситуаціях, що мінімізує ризик порушення професійних і моральних норм [19].

Закріплені етичні стандарти також відіграють важливу роль у кадровій політиці. Вони стають основою для оцінки професійно-етичних якостей при прийомі на роботу, під час проходження служби і кар'єрного зростання. Це дозволяє органам державної влади не лише визначити, чи

відповідає кандидат етичним вимогам, а й слідкувати за підтриманням цих стандартів протягом його кар'єри.

Етичні кодекси сприяють формуванню соціальної відповідальності серед публічних службовців, підвищуючи їх обізнаність про важливість дотримання етичних норм не лише у професійному середовищі, але й у суспільстві загалом. Вони також дозволяють громадськості контролювати діяльність бюрократії, оскільки наявність чітких правил поведінки дає можливість для соціальної оцінки дій державних службовців. У свою чергу, відсутність таких норм, чи їхнє ігнорування, залишає громадян без можливості здійснювати належний контроль.

Етичні стандарти також захищають права державних службовців, забезпечуючи їх від свавільних дій з боку керівництва чи колег. Вони можуть бути основою для захисту інтересів службовців у разі порушення їхніх прав або неетичної поведінки з боку інших осіб. Етичні кодекси поведінки публічних службовців є не лише важливим інструментом для підвищення моральності та раціональності в державному управлінні, але й критично необхідними для забезпечення прозорості, підзвітності та ефективності державних органів. Вони допомагають формувати довіру громадян до державної служби та сприяють сталому розвитку і зміцненню демократичних інститутів [25, с.240].

Більшість міжнародних морально-етичних кодексів для державних службовців насправді є досить загальними, відображаючи бажану поведінку, але не містять конкретних примусових механізмів. Це відображає їхню суб'єктивно-ціннісну природу, коли основна увага зосереджена на моральних орієнтирах і цінностях, а не на безпосередніх санкціях за їх порушення. Етичні кодекси визначають норми, які покликані регулювати поведінку, але часто не мають примусових стандартів. Їхнє виконання залежить більше від самоусвідомлення і внутрішньої мотивації держслужбовців, а не від зовнішнього контролю. Як тільки кодекс

етики включає примусові норми і санкції, він переходить в кодекс поведінки, що вже має імперативний характер. У цьому випадку він визначає обов'язкові стандарти поведінки для всіх держслужбовців або для окремих державних органів. За порушення цих стандартів застосовуються дисциплінарні санкції та правові норми, що надають механізми для забезпечення виконання вимог. Важливою складовою при розробці таких кодексів є дотримання міжнародних стандартів, що встановлюють загальні орієнтири для етичної поведінки публічних службовців. Це забезпечує інтеграцію національних стандартів з міжнародними принципами, зокрема в частині боротьби з корупцією, забезпечення прозорості та підзвітності.

Наслідки для національної політико-правової системи полягають у тому, що такі міжнародні документи повинні імплементуватися в національні законодавства, що дозволяє забезпечити стандарти поведінки, які відповідають сучасним вимогам, підвищують ефективність і довіру до державної служби.

Резолюція 51/59 Генеральної Асамблеї ООН, прийнята 17 грудня 1996 року, є важливим міжнародним документом, який закріплює типовий міжнародний кодекс поведінки для державних посадових осіб. Цей кодекс охоплює не лише державних службовців, а й депутатів парламентів, і є важливим інструментом у боротьбі з корупцією на міжнародному рівні. Основною метою цієї резолюції є створення єдиних стандартів для поведінки публічних службовців, спрямованих на запобігання корупції та забезпечення прозорості у їхній діяльності [53].

Що стосується Резолюції Ради Європи (97) 24, прийнятої 6 листопада 1997 року, вона містить "Двадцять керівних принципів боротьби з корупцією". Вони мають на меті допомогти державам-членам Ради Європи запровадити ефективні заходи протидії корупції, а також сприяти розробці національних кодексів поведінки для публічних службовців, що повинні стати обов'язковими для застосування у внутрішньому законодавстві та

практиці. Ці принципи закликають до прозорості, підзвітності та етичних стандартів у діяльності державних службовців і політиків, а також підтримки та заохочення моральних норм у публічному секторі [54]. Ці два документи мають велике значення для міжнародної боротьби з корупцією, оскільки створюють чіткі орієнтири для розробки національних законів та політик, які можуть запобігати зловживанням владою і забезпечувати високі етичні стандарти серед публічних службовців.

Конвенція Організації з економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) проти хабарництва, підписана 17 грудня 1997 року, зобов'язує держави прийняти національне законодавство, яке забороняє підкуп парламентаріїв. Цей документ націлений на боротьбу з хабарництвом на найвищих рівнях управління і вимагає від країн реалізації механізмів, що забороняють неправомірні фінансові угоди між публічними службовцями і приватними особами, зокрема в контексті політичних процесів [55].

Конвенція Ради Європи про кримінальну відповідальність за корупцію, прийнята 20 січня 1999 року, встановлює вимогу до держав здійснювати переслідування як активного, так і пасивного хабарництва. Ця конвенція охоплює всі рівні управління, зокрема вимогу кримінального переслідування хабарництва серед представників національних зборів (парламентів). Вона є важливим кроком у встановленні міжнародного стандарту для протидії корупції, включаючи політиків [52].

Рекомендація No 60 Ради Європи «Про політичну добропорядність місцевих та регіональних виборних представників», прийнята 17 червня 1999 року Конгресом місцевих і регіональних влад Європи, включає Європейський кодекс поведінки, спрямований на підвищення політичної сумлінності серед місцевих і регіональних виборних представників. Кодекс містить рекомендації щодо виконання щоденних обов'язків на основі етичних принципів, а також заходи превентивного характеру для зниження ризику корупції на місцевому рівні. Ці міжнародні

документи сприяють розвитку комплексної системи боротьби з корупцією та встановленню етичних стандартів серед публічних посадових осіб, включаючи парламентаріїв і місцевих виборних представників. Вони створюють основу для внутрішнього законодавства країн та забезпечують механізми для контролю і моніторингу антикорупційної діяльності [22].

Резолюцією ПАРЄ No 1214 «Про роль парламенту у боротьбі з корупцією» від 04 квітня 2000 року встановлено, що «Парламентарі зобов'язані не тільки підкорятися букві закону, а й служити для всього суспільства прикладом непідкупності шляхом прийняття та дотримання власних кодексів поведінки» [23].

В Польщі наявний Кодекс етики цивільної служби, що був затверджений Указом 11.10.2002 р. визначено на офіційному рівні такі засади як: публічне добро, нейтральність, інтереси громадян, професіоналізм, орієнтація на результат тощо [40]. При цьому, в науковій літературі зазначається, що «Кодекс відображає основні норми і правила, якими мають керуватись всі публічні службовці. Політична відданість, моральність, сумлінність, творчість у здійсненні поставлених завдань, компетентність, відповідальність, раціональність та лояльність – головні засади, котрі були покладені в створення Кодексу етики цивільної служби Польщі. У Кодексі враховано іноземну практику вироблення стандартів публічного життя, які носять універсальний характер» [41].

Основною характеристикою, що визначає приналежність організації до публічної служби, є публічність її діяльності, яка передбачає спрямованість на благо суспільства та забезпечення загального доступу до послуг, важливих для громадян. Критерії, такі як форма власності та джерела фінансування, хоч і використовуються для визначення публічного сектора, мають обмежений характер. Вони не завжди охоплюють такі організації, як комунальні підприємства чи громадські структури, які також надають публічні послуги, але не є державними за своєю сутністю.

Історично публічне адміністрування було тісно пов'язане з управлінням державними органами. Проте в умовах сучасного суспільства термін публічної служби еволюціонував, охоплюючи також недержавні організації, діяльність яких спрямована на задоволення суспільних інтересів. Такий підхід дозволяє зосереджувати увагу не лише на формальних ознаках, а й на реальному впливі організацій на суспільство. Ця трансформація відображає зміни у світоглядних підходах до розуміння публічної служби. Головний акцент робиться на функціях, які здійснюють організації, а саме на наданні публічних послуг, незалежно від їхнього статусу як державних чи недержавних.

Аналіз законодавства зарубіжних країн показує, що етичні норми для державної та публічної служби здебільшого закріплюються в єдиних законодавчих актах, таких як закони про державну службу чи професійну етику. Це забезпечує системність і чіткість регулювання етичної поведінки службовців.

Особливість українського підходу полягає у «розпорошенні» етичних норм у різних законодавчих актах. Така фрагментарність створює труднощі у застосуванні та моніторингу виконання етичних стандартів, а також може ускладнювати процес впровадження єдиної етичної політики. Особливості зовнішнього середовища публічних організацій (за Х. Рейні). Відсутність ринкових механізмів для результатів діяльності. Публічні організації працюють не для отримання прибутку, а для забезпечення суспільних інтересів. Через це ефективність їх діяльності важче оцінити порівняно з приватним сектором. Контроль з боку регулюючих та контрольно-наглядових органів часто обмежує свободу дій менеджерів у прийнятті рішень [40].

Таким чином, специфіка публічної служби та її регулювання обумовлює потребу в гармонізації законодавства, систематизації етичних норм, а також розробці механізмів, які стимулюватимуть ефективність та

відповідальність службовців без надмірного обмеження їх ініціативи. Зміни у світовому середовищі початку XXI століття, зокрема глобалізація, розвиток інформаційних технологій, зростання незадоволення громадян традиційними бюрократичними формами управління, стали поштовхом до переосмислення підходів до публічного адміністрування. У центрі уваги опинилися питання подальшого зміцнення демократичних інститутів і принципів правової держави. Це зумовило виникнення кількох ключових концепцій у науці публічного управління, які сьогодні конкурують як на теоретичному, так і на практичному рівні [46].

Громадянин виступає як споживач або клієнт, а управління зосереджується на задоволенні його потреб через конкуренцію, децентралізацію та результатоорієнтованість. Принциповою відмінністю є орієнтація на громадянина як суб'єкта демократії, а не як клієнта чи споживача. Управління має служити громадянам, сприяючи їх участі в суспільно-політичному житті та забезпечуючи дотримання їхніх прав і свобод. Ці підходи не є взаємовиключними, однак акцентують увагу на різних аспектах публічного управління, що робить їх адаптивними до специфіки окремих країн та сфер. Наприклад, у деяких країнах може переважати ринковий підхід через прагнення підвищити ефективність державного управління, тоді як інші зосереджуються на зміцненні демократії через розвиток політичних мереж або рецептивного адміністрування.

Таким чином, сучасне публічне адміністрування перебуває на перехресті різних ідей, які відображають зміни суспільних очікувань, потреб та умов діяльності держави в умовах глобалізації та трансформації ролі держави в суспільстві. Взаємодія бізнесу, влади та суспільства є однією з ключових тем в науці й практиці управління. На початку XXI століття стало очевидно, що ці три сфери дедалі більше розмежовуються, набуваючи окремих інтересів і методологій. Це відокремлення знайшло відображення

як у теоретичних концепціях, так і у практичних підходах до публічного адміністрування.

Протягом ХХ століття публічне адміністрування було інтегрованою частиною політичної науки, але не використовувало досягнення та інструменти менеджменту, розроблені для приватного сектора. Така ізоляція стала перешкодою для адаптації публічних організацій до викликів сучасного світу, особливо в умовах розвитку інформаційних технологій, які змінювали традиційні бюрократичні структури на гнучкі мережеві [24].

Трансформація бюрократії під впливом цифровізації та інновацій викликала необхідність перегляду підходів до публічного управління, зокрема інтеграції управлінських методів і технологій приватного сектора у публічну сферу. Однак, дана адаптація здійснювалась повільно, через відсутність системного бачення інтеграції бізнесу, влади й суспільства.

Проблема взаємодії бізнесу, влади та суспільства залишається надзвичайно важливою, зокрема через зміни у структурі економіки, політики та соціальних відносин. Публічне адміністрування потребує подальшої інтеграції з іншими сферами для підвищення своєї ефективності. Запровадження етичних стандартів є одним із ключових кроків для зміцнення довіри між різними секторами суспільства та створення більш прозорих і відповідальних механізмів управління.

Відповідно до статті 12 Резолюції Парламентської асамблеї ОБСЄ визначено рекомендації для регулювання професійних стандартів парламентарів (Брюсельська декларація 2-7 липня 2006 року). У вересня 2006 року робочою групою з парламентської етики та поведінки, що створена Глобальною організацією парламентаріїв проти корупції спільно з Вестмінстерським фондом за демократію було підготовлено та випущено «Посібник з парламентської етики і поведінки: довідник для публічних осіб» якому містяться чинники розробки правил для кодексів поведінки. «Декларація відкритого парламенту» від 15 вересня 2012 року містить

вимогу щодо необхідності прийняття професійно-етичних стандартів для парламентарів [54].

Етичні питання у сфері публічного управління в більшості країн врегульовуються спеціальними нормативними актами, такими як закони та етичні кодекси. Їх спільна мета полягає у забезпеченні демократичних засад і цінностей, протидії корупції та підвищенні ефективності публічного адміністрування. Водночас їх дієвість підсилюється наявністю державних механізмів контролю, які забезпечують відповідність практик етичної поведінки сучасним реаліям.

Етичні нормативні акти та механізми їх впровадження є ключовими інструментами для забезпечення належного функціонування публічного управління. Наявність спеціалізованих організацій покращує ефективність контролю за дотриманням стандартів поведінки, сприяє запобіганню корупції та адаптації етичних норм до викликів сучасності. Це сприяє побудові довіри між суспільством і владою та розвитку демократичних інститутів.

Таким чином, керівним елементом реформування публічної служби в багатьох зарубіжних країнах є етичне регулювання державної служби. Натомість Українській державі на сьогоднішній день не достатньо розробленого нормативно-правового інструментарію для регулювання етичних відносин у сфері державної служби.

3.2 Напрямки вдосконалення інституту державної служби з огляду на його етичні аспекти

Реформа державного управління в умовах сучасних викликів, зокрема під час воєнного стану, є невіддільною складовою процесу вдосконалення управлінських підходів, що базуються на прозорості, ефективності та високих етичних стандартах. Вона покликана підвищити якість державного

управління, забезпечити відповідальність державних службовців і адаптувати систему до нових реалій.

Воєнний стан вимагає від управлінських структур оперативності, злагодженості дій і здатності працювати у стресових умовах. Підвищення довіри суспільства до державної влади через забезпечення прозорості та доброчесності в діях державних службовців.

Впровадження сучасних цифрових технологій для оптимізації управлінських процесів і підвищення прозорості. Таким чином, сучасні реформи державного управління повинні поєднувати підвищення професійності, етичності й інноваційності. Це дозволить адаптувати систему до нових викликів, забезпечуючи ефективність і відповідність сучасним стандартам.

Проблема вдосконалення етичних стандартів державного службовця є надзвичайно актуальною у сучасних умовах, оскільки етичність є важливим елементом, що впливає на якість державного управління, довіру громадян і ефективність функціонування державного апарату. Підвищення етичних стандартів державних службовців є ключовим кроком на шляху до модернізації державного управління. Це вимагає комплексного підходу, що включає впровадження законодавчих змін, активну освітню діяльність і посилення громадського контролю. Лише за таких умов можливо створити державну службу, яка дійсно працюватиме на благо суспільства. Змінити ситуацію можна лише шляхом підвищення ефективності державного апарату, його фактичної перебудови лобіювання вузьких інтересів на службі у суспільства, впровадження ефективних механізмів контролю з боку громадянського суспільства за діяльністю посадових осіб [27, с.57].

Докорінні зміни у державному управлінні, особливо у сфері професійної соціалізації державних службовців та формуванні сучасної організаційної інфраструктури управління адміністративною етикою, є необхідними для підвищення ефективності, етичності та адаптивності

державного апарату. Професійна соціалізація має починатися ще на етапі середньої освіти і продовжуватися через усю кар'єру державного службовця. Важливі аспекти включають. Раннє виховання етичних цінностей, інтеграція основ етики та громадянської відповідальності у навчальні програми шкіл та університетів.

Формування професійної ідентичності: Використання освітніх програм і стажувань для створення у молоді розуміння цінностей і принципів державної служби. Підвищення кваліфікації, регулярні тренінги та курси з сучасних методів управління, комунікацій, інноваційного мислення та етики. Міждисциплінарність, залучення знань із сфер менеджменту, соціології, політології, економіки для створення комплексного підходу до управління.

Інституційного забезпечення, створення спеціалізованих структур, таких як етичні ради або комісії, що займатимуться розробкою стандартів, контролем за їх дотриманням і консультуванням службовців. Розробка програм попередження корупції, механізмів моніторингу етичності рішень і поведінки. Використання сучасних технологій для забезпечення прозорості і двостороннього зв'язку між громадянами та державними органами. Стимулювання співпраці між державними установами, громадськими організаціями та приватним сектором [28].

Зміни у професійній соціалізації державних службовців та розбудові організаційної інфраструктури управління адміністративною етикою потребують комплексного та міждисциплінарного підходу. Це дозволить створити більш адаптивну, етичну і ефективну систему державного управління, яка відповідатиме викликам сучасного суспільства.

Впровадження ринкових методів у сферу суспільного управління є важливою складовою сучасних адміністративних реформ. Це пов'язано з прагненням підвищити ефективність управління та якість надання публічних послуг шляхом залучення приватного сектору і навіть

неурядових організацій до виконання функцій, які традиційно належали державним органам. Така зміна підходів націлена на зниження монополії держави в сфері управління та послуг і на створення більш конкурентного середовища [29].

Передача певних завдань приватному сектору дозволяє зосередити ресурси на тих функціях, які державні органи виконують ефективніше, а приватні компанії можуть пропонувати більшу гнучкість і оперативність в обслуговуванні клієнтів. Приватні компанії, з огляду на конкуренцію, часто змушені покращувати свою продукцію та послуги, щоб забезпечити лояльність клієнтів і виграти контракти. Це створює додаткові стимули для підвищення якості надання публічних послуг. Введення конкурентних механізмів у процес надання послуг дозволяє обирати найкращі варіанти для суспільства, знижуючи ймовірність зловживань і неефективності, що іноді характерні для монополій. Важливим елементом цього процесу є контрактна робота між державою та приватними підприємствами або неурядовими організаціями. Через контракти держава може чітко визначити умови надання послуг, вимоги до їх якості, строки виконання, а також механізми контролю та оцінки результатів [31].

Приватний сектор може швидше реагувати на зміни в умовах, що важливо для сучасного динамічного середовища. Приватні компанії мають стимул впроваджувати нові технології і практики, що може значно підвищити ефективність і якість надання послуг. Приватні компанії можуть інвестувати у модернізацію і розвиток інфраструктури, що в кінцевому результаті приносить користь суспільству.

Однак, цей процес потребує ретельного регулювання та контролю, щоб уникнути можливих негативних наслідків, таких як зловживання приватними підприємствами або неефективне використання публічних коштів. Важливо створити ефективні механізми моніторингу та оцінки наданих послуг, щоб забезпечити належну якість і підзвітність.

Таким чином, партнерство між державою і приватним сектором через контрактні механізми має великий потенціал для покращення управлінської діяльності, однак вимагає чіткого управління та контролю за виконанням умов контрактів. Комплекс проблем, порушених нами, стосуються функціонування соціального управління етикою державних службовців, не вичерпуються тими питаннями, які були проаналізовані нами. В реальності питання вдосконалення адміністративної етики потребують постійно глибокого аналізу. Серед тих проблем, які не знайшли докладного висвітлення в представлений роботі, можна виділити, насамперед проблему загального вдосконалення кадрового потенціалу державної служби, подальшої формалізації і регламентації діяльності державних і муніципальних служб. Багато з даних проблем, можливо, будуть предметом наших подальших досліджень.

ВИСНОВКИ

Таким чином, спроби перенесення міжнародних моделей державного управління без врахування національних особливостей можуть бути не зовсім раціональними. Україна має власний систему розвитку, де важливо враховувати не тільки західний досвід, а й специфіку місцевих політичних, економічних і соціальних умов. Досягнуто мети та завдання кваліфікаційної роботи, у першому розділі було визначено теоретичні засади етики поведінки державних службовців, визначено сутність поняття етики державної служби та нормативно-правову основу етики поведінки державних службовців.

Вивчено сучасний стан та особливості етики державної служби в Україні, визначено особливості здійснення державної служби в умовах воєнного стану та вплив етики поведінки державних службовців на загальний імідж державної влади.

Проаналізовано порядок вдосконалення інституту державної служби з огляду на його етичні аспекти, вивчено досвід передових країн світу щодо питань етики поведінки державних службовців, проаналізовано напрямки вдосконалення інституту державної служби з огляду на його етичні аспекти. Потреба в окремому законодавчому документі, який регулює етичні норми поведінки державних службовців, є надзвичайно важливою для створення організаційного середовища, яке буде сприяти виконанню публічних функцій з максимальною віддачею.

Важливим аспектом є створення ефективної системи контролю за дотриманням етичних норм. Це може включати як державні механізми контролю, так і незалежні інститутів громадянського суспільства, які сприяють підвищенню підзвітності та відповідальності державних службовців. Наприклад, в Україні може бути доцільно створити або

посилити наявні механізми моніторингу діяльності державних службовців і впровадження практик щодо боротьби з корупцією.

Для досягнення успіху в реформуванні державного управління в Україні, особливо в аспекті етики державних службовців, потрібно зосередитися на розробці спеціальних нормативно-правових актів, створенні дієвих механізмів контролю, а також на підвищенні рівня професіоналізму і моральної відповідальності серед службовців. Тільки такий комплексний підхід дозволить ефективно поєднати західний досвід із національними особливостями України.

Визначення морально-етичних компетентностей як основи для ефективної професійної діяльності державних службовців є важливим кроком у розвитку етичного управління. Основоположні морально-етичні компетентності - це знання, вміння та навички, які повинні бути у державного службовця на момент вступу на службу. Вони складають базовий рівень етичної підготовки і є критично важливими для того, щоб кандидат на посаду міг здійснювати свою діяльність відповідно до етичних стандартів. Це можуть бути загальні принципи моральної поведінки, розуміння законодавчих норм, норм етики в державному управлінні, а також здатність до об'єктивності, безупередженості та справедливості. Постійне навчання та професійний розвиток мають важливе значення для набуття морально-етичних компетентностей. Це можуть бути курси, семінари, вебінари, які допомагають державним службовцям покращити свої етичні стандарти, дізнатися про новітні законодавчі та етичні вимоги. Менторство та наставництво в межах державної служби сприяють передаванню досвіду між більш досвідченими та новими службовцями. Це дає можливість набуття реального досвіду етичного прийняття рішень, а також дає змогу розвивати етичні компетентності через спілкування та приклади з практики.

Проаналізовано міжнародну практику упорядкування питань етики у державній службі. Важливим компонентом реформування публічної служби

в багатьох зарубіжних країнах є етичне регулювання державної служби. Натомість Українській державі на сьогоднішній день не вистачає розробленого нормативно-правового інструментарію для регулювання етичних відносин у сфері державної служби. Дані процедури зумовлюються багатосуб'єктністю, що є перешкодою для створення єдиної політики у сфері професійної етики на засадах стабільної, політично неупередженої, відповідальної, добросовісної, авторитетної, престижної державної служби.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 27.11.2024 року);
2. Кримінальний процесуальний кодекс України №4651- VI, Дата оновлення: 21.11.2024 року, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text> (дата звернення: 27.11.2024 року);
3. Про державну службу : Закон України №889-VII від 10.12.2015 року. Дата оновлення: 30.06.2024 року, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 27.11.2024 року);
4. Про запобігання корупції : Закон України №1700-VII від 26.10.2014 року. Дата оновлення: 08.11.2024 року, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 27.11.2024 року);
5. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України №2493-III, Дата оновлення: 01.08.2021 року, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text> (дата звернення: 27.11.2024 року);
6. Про очищення влади» (люстрація) : Закон України №1682-VII від 16.09.2014 року. Дата оновлення: 31.03.2023 року, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#Text> (дата звернення: 27.11.2024 року);
7. Про доступ до публічної інформації : Закон України №2939-VI від 2011 року. Дата оновлення: 08.10.2023 року, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-17#Text> (дата звернення: 27.11.2024 року);

8. Про звернення громадян : Закон України №393/96-ВР від 02.10.1996 року, Дата оновлення: 31.12.2023 року, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-вр#Text> (дата звернення: 27.11.2024 року);

9. Про правовий режим воєнного стану : Закон України №389-VII. Дата оновлення: 27.07.2024 року, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 27.11.2024 року);

10. Про прокуратуру : Закон України №1697-VII, Дата оновлення: 23.09.2024 року, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення: 27.11.2024 року);

11. Про військово-цивільні адміністрації : Закон України №141-VII. Дата оновлення: 18.05.2024 року, від URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/141-19#Text> (дата звернення: 27.11.2024 року);

12. Науково-практичний коментар [текст] Закон України «Про прокуратуру». Станом на 22 вересня 2015 р.А. В. Григоренко, Л. С. Григоренко та ін. К.: «Центр учбової літератури», 2015. 264 с. (дата звернення: 27.11.2024 року);

13. Науково-практичний коментар до Закону України «Про запобігання корупції», Наук. ред. Хавронюк М. І., К.: Ваїте, 2018. 472 с. (дата звернення: 27.11.2024 року);

14. Кодекс професійної етики прокурорів від 27.04.2017 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001900-17#Text> (Дата звернення: 27.11.2024 року);

15. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Наказ Національного агентства України з питань державної служби №158 від

05.08.2016, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення: 27.11.2024 року);

16. Кодекс законів про працю України №322-08. Дата оновлення: 27.09.2024 року, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 27.11.2024 року);

17. Кодекс професійної етики прокурорів затверджений Всеукраїнською конференцією прокурорів від 27.04.2027 року, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001900-17#Text> (дата звернення: 27.11.2024 року);

18. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, Наказ Національного агентства України з питань державної служби №158 від 05.08.2016 року, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення: 27.11.2024 року);

19. Європейський кодекс поведінки для всіх осіб, які залучені до місцевого та регіонального врядування 1999 р., із змінами та доповненнями від 2019 року, Рада Європи, URL: <https://rm.coe.int/168071b2e5> (дата звернення: 27.11.2024 року);

20. Рекомендація №R (2000) 10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців, Пояснювальній доповіді Рекомендацій Комітету Міністрів Ради Європи щодо Кодексу поведінки державних службовців, URL: https://archives.gov.ua/wp-content/uploads/2019/11/Rekomend_poved_DS.pdf (дата звернення: 27.11.2024 року);

21. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції від 18.10.2006 року, URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text (дата звернення: 27.11.2024 року);

22. Рекомендація No 60 Ради Європи «Про політичну добропорядність місцевих та регіональних виборних представників» від 17 червня 1999 року.

Конгрес місцевих і регіональних влад Європи, URL: <https://mfa.gov.ua/mizhnarodni-vidnosini/rada-yevropi/kongres-miscevih-i-regionalnih-vlad-radi-yevropi>(дата звернення: 27.11.2024 року);

23. Про роль парламенту у боротьбі з корупцією Резолюцією ПАРЄ No 1214 від 04 квітня 2000 року, URL: https://www.coe.int/t/r/parliamentary_assembly/%5Brussian_documents%5D/%5B2000%5D/%5BAvril%5D/Resol1214.asp (дата звернення: 27.11.2024 року);

24. Щодо прийому на роботу до державних органів під час воєнного стану в Україні: Роз'яснення від 01.03.2022 р. No 147, Національне агентство України з питань держаної служби. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN073363.html (дата звернення: 15.03.2022 р.)

25. Андрійко О.Ф. Державний контроль в Україні: організаційно-правові засади: моногр. О.Ф. Андрійко. К. Наукова думка, 2014. 300 с.

26. Василевська Т.В. Особистісні виміри етики державного службовця: моногр. Т.В. Василевська. НАДУ, 2008. 336 с. (дата звернення: 29.03.2024 року);

27. Василевська Т.Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів: навч. метод. матеріал. Т.Е.Василевська. К. НАДУ, 2013. 57-58 с.

28. Модернізація України наш стратегічний вибір: Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. URL: www.president.gov.ua. (Дата звернення: 29.03.2024 року);

29. Корнута Л.М. Принцип лояльності в державній службі: *теоретико-правова характеристика та перспективи розвитку. Право і суспільство*. 2019. No 1. Ч. 1. С. 91–96.

30. Офіційний сайт Національного агентства з питань державної служби. URL:<https://nads.gov.ua/news/derzhavna-sluzhba-v-umovah-vijni-dobirka-korisnoyi-informaciyi> (дата звернення: 27.11.2024 року);

31. Реформа публічної адміністрації в Україні: проекти концепції та законів. Центр політико-правових реформ; [упоряд. І. Коліушко, В. Тимошук]. К. Фокус-Ю, 2006. 192 с.

32. Колодій А. Ф. Поняття і концепції демократичного врядування як напряму політичних досліджень. А. Ф. Колодій, Демократичне врядування у контексті глобальних викликів та кризових ситуацій: матеріали наук. практ. конф. (3 квіт. 2009 р., м. Львів), за наук. ред. В. С. Загорського, А. В. Ліпенцева. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2009. С. 48.

32. Куїбіда М. Формування понятійного апарату як складової частини інституційного розвитку державної служби України, М. Куїбіда, О. Парфенюк, Вісн. держ. служби України . 2008. No 3. С. 34-39.

33. Морально-етичні засади розвитку державної служби України: європейський та вітчизняний досвід: монографія, С. М. Серьогін, О. В. Антонова, І. І. Хожило та ін.; за заг. та наук. ред. проф. С. М. Серьогіна. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2007. 290 с.

34. Верех С.М. Етика поведінки державних службовців: стан, проблеми і шляхи їх вирішення. URL: <http://kds.org.ua/blog/etika-povedinki-derzhavnih-sluzhbovtsiv-stan-problemi-shlyahi-ih-virishennya>.(дата звернення: 10.12.2023 р.).

35. Губанов О. Адміністративна відповідальність публічних службовців за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Адміністративне право і процес. 2017. No 3. С. 127-130.

36. Даниленко Ю.С. Стан правового регулювання етики поведінки державних службовців в Україні. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2015. Вип. 4.

С. 66–78. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vchfo_2015_4_8 (дата звернення: 10.12.2023 р.).

37. Карпа М. І. Основні складові публічної служби: тенденції розвитку / М. Карпа, А. Дудник, Демократичне врядування. 2009. Вип. 3. URL : <http://www.lvivacademy.com/visnik3/fail/+Karpa.pdf> (дата звернення: 27.11.2024 року);

38. Красівський Д. О. Впровадження європейських стандартів кадрового забезпечення політичного управління: польський досвід *Державне управління: теорія та практика*. 2011. № 2. URL: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Krasivskiy.pdf> (дата звернення: 27.11.2024 року).

39. Державна антикорупційна політика і запобігання та протидія корупції на публічній службі в органах державної влади і місцевого самоврядування : моногр. / за ред. Ю. В. Ковбасюка і В. Л. Федоренка. Київ: Ліра-К, НАДУ, 2016. 524 с. С. 398.

40. Шатрава С. О. Сутність принципів управління конфліктами інтересів в діяльності органів Національної поліції України. *Наук. вісн. Ужгородського нац. ун-ту*. Серія: Право. 2016. Вип. 36. Т. 2. С. 69–71. С. 70.

41. Kodeks etyki Sluzby Cywilnej. Retrieved from http://www.wetgiw.gov.pl/bip/files/51_Kodeks%20Etyki%20Sluzby%20Cywilnej.pdf. (дата звернення: 27.11.2024 року);

42. Шляхи вдосконалення етики державних службовців: Матеріали. наук.-практ. конф. (м. Київ, 30 листоп. 2002 р. / За заг. ред. М.І.Рудакевич. Київ: У АДУ , Америк. Ради з міжнар. освіти: АСТР / ACCELS, 2002. 100 с.

43. Хриков Є. М. Етична система публічної служби України / Є. М. Хриков, *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 3. URL : <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1593>. (дата звернення: 27.11.2024 року);

44. Мошенський С. З. Правовий механізм регулювання професійної етики в системі державного управління, С. З. Мошенський, В. В. Нонік, І. Г. Сергієнко. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 6. С. 116 – 121.

45. Матяж С. В. Класифікація цінностей та ціннісних орієнтацій особистості / С. В. Матяж, А. О. Березянська, *Наук. пр. Соціологія*. 2013. Вип. 213. Т. 225. С. 27 – 30.

46. Карпа М. І. Основні складові публічної служби: тенденції розвитку. М. Карпа, А. Дудник. *Демократичне врядування*. 2009. Вип. 3. URL : <http://www.lvivacademy.com/visnik3/fail/+Karpa.pdf>. (дата звернення: 27.11.2024 року);

47. Єлізарова Л.С. Правові аспекти регулювання етики державних службовців. Полтава: Полтавське міське управління юстиції, 2014. 33 с.

48. Гуманізація публічної служби в Україні: науково-практичні засади: кол. монографія С. М. Серьогін, Є.І. Бородін, Н. А. Липовська [та ін.]. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2015. 253 с.

49. Губанов О. Адміністративна відповідальність публічних службовців за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. *Адміністративне право і процес*. 2017. № 3. С. 127–130.

50. Волянська М.Р. Визначення основних негативних факторів іміджу державного службовця та заходи щодо його покращення. URL: <http://ipp.lp.edu.ua/WebRC/issues/Issue%204/Volyanska.pdf>. (дата звернення: 27.11.2024 року);

51. Міжнародний кодекс поведінки державних службовців ООН прийнятий від 23.07.1996 року, URL https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_788#Text (дата звернення: 27.11.2024 року);

53. Резолюція 51/59 Генеральної Асамблеї ООН, прийнята 17 грудня 1996 року, URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text (дата звернення: 27.11.2024 року);

54. Резолюція Ради Європи (97) 24, прийнятої 06 листопада 1997 року на 101-ій сесії, URL: <https://nkkspk.com.ua/rezolyuciya-97-24-komiteta-ministrov-soveta-evropy-o-dvadcati-principax-borby-s-korruptsiej/> (дата звернення: 27.11.2024 року);

55. Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією, №47-48, ратифікована від 18.10.2006 року, URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_101#Text (дата звернення: 27.11.2024 року);