

служби, незалежно від функціональних, галузевих, територіальних чи інших ознак.

### Список використаної літератури

1. Про державну службу: Закон України від 17 лист. 2011 р. № 4050-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>.
2. Кодекс адміністративного судочинства // Відом. Верховної Ради України. – 2005. – № 35 – 36, 37. – Ст. 446.
3. Публічна служба: системна парадигма: кол. моногр. / К. О. Ващенко, С. М. Сербогін, Є. І. Бородін, Н. А. Липовська, Н. Г. Сорокіна [та ін.]; за заг. ред. С. М. Сербогіна. – Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2017. – 256 с.

### Наталія СОРОКІНА

*к. держ. упр., доцент, докторант  
кафедри державного управління  
та місцевого самоврядування  
ДРІДУ НАДУ*

## ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Вказуючи на домінуючу роль діяльності державних службовців у втіленні завдань і функцій держави, важливо наголосити на необхідності забезпечення реформування інституту державної служби відповідно до сталих тенденцій європейського врядування на засадах гуманізму. Безперечно, самого лише визнання вагомості професійної етики недостатньо. Одним з дієвих заходів підвищення авторитету державної служби в суспільстві, протидії корупції та підвищення культури управління є законодавче врегулювання питань професійної етики державної служби.

Етичні засади державної служби України закріплюються в багатьох нормативно-правових актах України. Зокрема, в Конституції України, Законі України «Про державну службу», «Про запобігання корупції», «Про очищення влади», Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження правил етичної поведінки державних службовців», Наказі Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Загальних правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» та ін.

В Загальних правил етичної поведінки чітко визначено, що державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування мають дбати про авторитет державної служби і служби в органах місцевого самоврядування. Під час виконання своїх посадових обов'язків вони зобов'язані неухильно дотримуватись загальноновизначених етичних норм

поведінки, бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування, з повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, не проявляти свавілля або байдужість до їхніх правомірних дій та [1]. Отже, саме такі норми поведінки має очікувати громадянське суспільство від державних службовців.

Треба відзначити, що питання вироблення та запровадження в роботу органів державної влади етичних засад традиційно було одним з важливих об'єктів дослідження як у світовій, так і вітчизняній науці. Зокрема, американці надають дуже великого значення питанням професійної етики державних службовців. Вперше в США Кодекс етики урядової служби з'явився в 1958 р. У США існує безліч актів, кодексів і етичних приписів для службовців, причому кожна гілка державної влади має свій кодекс поведінки і свої спеціально створені органи з контролю, збору інформації, а, у разі виявлення порушень, і свої каральні служби. В США існують онлайн-тренінги для представників Державної комісії з етики, онлайн-тренінги та тестування для усіх співробітників виконавчої гілки влади [3, с. 117].

Також цікавим є досвід Королівства Нідерландів щодо забезпечення етичної поведінки державних службовців. Суттєвою особливістю сучасної державної служби Нідерландів є функціонування Бюро забезпечення етики та доброчесності у сфері державного управління – BIOS (далі – Бюро), яке було засновано в якості структурного підрозділу Міністерства внутрішніх справ Королівства Нідерландів в 2006 р. для надання допомоги державним органам у зміцненні своїх стратегій доброчесності. Бюро розробило кілька інструментів реалізації стратегії, серед яких слід виділити такі, як: «кубик добропорядності» – набір проблемних ситуацій етичного характеру, що зустрічаються на державній службі, які чиновники повинні вирішити на користь доброчесності. Записуються на CD і розсилаються у державні органи для навчання персоналу; SAINT – інструмент самооцінки доброчесності службовців, який може бути використаний державними і муніципальними органами влади для визначення головних ризиків і слабких місць. Інструмент був розроблений співробітниками Бюро спільно з муніципалітетом міста Амстердама і Національною Рахунковою палатою; рамкові положення для проведення адміністративного розслідування (можливих) порушень доброчесності [2].

Вищезазначене свідчить, що на рівні нормативно-правових документів практично неможливо скласти вичерпний перелік правил поведінки державних службовців. Адже багато дій за своєю сутністю не можуть регулюватися правовими нормами, оскільки регулюються нормами моралі, що й обумовлює необхідність розробки сучасних морально-етичних норм поведінки державного службовця. Крім того, залишається актуальним питання: змусити виконувати закони. Тому що визначення правил, не гарантує і не забезпечує автоматичну зміну

поведінки. Отож, не викликає сумніву той факт, що найкращою гарантією запобігання зловживанням владою, корупції й іншим службово-етичним порушенням є особисті достоїнства та високі моральні якості службовця і, насамперед, професійна честь та професійний обов'язок.

### Список використаної літератури

1. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16>.

2. Кукуля А. Система впровадження норм службової етики: міжнародний досвід / Національне агентство з питань запобігання корупції: презентація матеріалів від 21 березня 2017 року. – Режим доступу: <https://nazk.gov.ua/>.

3. Рудакевич М. І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління: монографія / М. І. Рудакевич. – Т. : Вид-во АСТОН, 2007. – 400 с.

### Лариса ТИМОФЄЄВА

*старший викладач кафедри конституційного та муніципального права юридичного інституту ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»*

## ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

З часів абсолютизму існує історія державних чиновників. Закон України «Про державну службу» оновлений відповідно до вимог сучасності переконливо декларує громадянину України одне з ключових прав людини – право на повагу до своєї особистості, честі та гідності, справедливе і шанобливе ставлення з боку керівників, колег та інших осіб, не просто відтворюючи надважливу норму Загальної декларації прав людини. Проте, на жаль, ні сучасне українське суспільство, ні реформатори, виявились не готовими гідно сприймати державного службовця, який був готовий служити Україні і все своє свідоме життя присвятив державній службі, працюючи в умовах правосуддя перехідного періоду.

Зокрема до категорії державних службовців належать працівники органів державної реєстрації актів цивільного стану, які, як відомо за правилами ієрархії, підпорядковані Міністерству юстиції України. Зазначеним міністерством з метою апробації європейських стандартів у сфері реєстрації актів цивільного стану ініційовано запровадження пілотного проекту «Шлюб за добу», що діє в Україні на підставі Розпорядження Кабінету міністрів України «Про запровадження реалізації пілотного проекту щодо державної реєстрації шлюбу» №502-р

від 13.07.2016 р. [3], та успішно суперечить нормі ч.1 ст.32 Сімейного кодексу України № 2947-III від 10.01.2002 р. [1], яка передбачає державну реєстрацію шлюбу після спливу місячного терміну з дня подачі відповідної заяви. На жаль, прийняття нових нормативно-правових актів, що викликають сумніви у їх законності, та невпорядкування законодавчої бази опісля протягом уже двох років, окрім створення відвертих правових колізій, породжує негативне публічне та соціальне явище, яке полягає у відсутності поваги до статусу державного службовця.

Відповідно до ч. 1 ст. 8 ЗУ «Про державну службу», кожен державний службовець має дотримуватися принципів державної служби та правил етичної поведінки, поважати гідність людини, не допускати порушення прав і свобод людини та громадянина [2].

На жаль, суспільне бачення державної служби спотворено. Потрібно починати реформування державної служби, не з перейменування відділу кадрів на службу персоналу, не зі створення відкритих офісів типу «Openspace», а з підвищення суспільної цінності та значущості державного службовця. На жаль, наразі відсутній реальний механізм захисту державного службовця від проявів неповаги та приниження.

На прикладі інформації на офіційному сайті Міністерства юстиції України про відкриття Openspace у різних містах України, зокрема в Обухові ? вересень 2018 року [5], під досягненнями європейської якості по суті подана гарна картинка, яка на жаль не несе фактичного новаторства та спрощення процедури документування громадян. Таким чином ховаються прогалини в законодавстві, його невідповідність вимогам сучасності, що по суті абсолютно не вирішує існуючі проблеми, а додає нових. Постає питання, як громадянин реально може отримати документи про реєстрацію актів цивільного стану (свідоцтво або витяг з Державного реєстру актів цивільного стану громадян) не за місцем складення відповідного актового запису цивільного стану за 3 ? 30 хвилин, як позиціонує Начальник Головного територіального управління юстиції у місті Києві Станіслав Куценко. Інструкція з ведення Державного реєстру актів цивільного стану громадян передбачає: на підставі актового запису, складеного в електронному вигляді, реєстратор повторно видає свідоцтво про державну реєстрацію акту цивільного стану після отримання від відділу державної реєстрації актів цивільного стану за місцем складання актового запису цивільного стану підтвердження про відповідність відомостей у Реєстрі даним актового запису цивільного стану (абз. 2 п. 2.1.7 глави 2.1 розділу II Інструкції) [4]. Витребування та направлення зазначеного підтвердження здійснюються в день надходження запиту (п. 3.11 розділу III Інструкції) [4]. Звісно, запит та підтвердження теоретично можна встигнути відпрацювати за містичні 30 хвилин за умови відсутності у спеціаліста громадян на прийомі, що з огляду на навантаження та відвертий дефіцит працівників на місцях буває вкрай рідко, адже не просто так Інструкція з ведення ДРАЦСГ і