

**Міністерство освіти і науки України
Державний торговельно-економічний університет
Вінницький торговельно-економічний інститут
Кафедра менеджменту та адміністрування**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**«Етика публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції під час
воєнного стану та післявоєнної відбудови України»
(за матеріалами Вінницької районної військової адміністрації, м. Вінниця)**

Здобувача вищої освіти
II курсу, групи ПУА-21з(м),
спеціальності 281 «Публічне управління
та адміністрування»
освітньої програми «Публічне управління
та адміністрування»
заочної форми навчання

Тетяни
Глухенької

Науковий керівник
доктор. екон. наук, доцент

Іван
Заюков

Гарант освітньої програми
канд. наук держ. упр., доцент

Ірина
Ніколіна

Вінниця 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕТИКИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ В СИСТЕМІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ	6
РОЗДІЛ 2 ХАРАКТЕРИСТИКА ЕТИКИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК ЗАСІБ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ У ВІННИЦЬКІЙ РАЙОННІЙ ВІЙСЬКОВІЙ АДМІНІСТРАЦІЇ	21
2.1. Загальна характеристика діяльності та дослідження етики публічних службовців Вінницької районної військової адміністрації	21
2.2. Дослідження засобів запобігання та протидії корупції під час воєнного стану у Вінницькій районній військовій адміністрації	28
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ЕТИКИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ В СИСТЕМІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ	35
3.1. Удосконалення механізму формування етики публічного службовця в системі запобігання корупції: зарубіжний досвід	35
3.2. Рекомендації щодо вдосконалення етики публічного службовця як засобу запобігання та протидії корупції під час післявоєнної відбудови України	41
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	50
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність дослідження. Протягом останніх років, проблематика етичного управління поведінкою публічних службовців стала ключовою. Модернізація діяльності державних служб є необхідною для подальшого прогресу України. Важливою складовою цієї модернізації може стати впровадження більш ефективних методів підготовки державних службовців та представників місцевого самоврядування. Одним з таких інструментів є організація етичного навчання державних службовців, практика якого поширена у більшості країн. Використання зарубіжного досвіду може сприяти швидшому розвитку етичної підготовки українських державних службовців.

Діяльність державного службовця та його дотримання етичних норм визначаються як головний інструмент боротьби з корупцією. Корупція зазвичай супроводжується порушеннями закону, включаючи хабарництво, зраду, підкуп державних чиновників, політиків та службовців, і вищих посадових осіб. Для подолання цього явища в сфері державного управління необхідно вживати різні заходи, зокрема, акцентувати увагу на етичних аспектах боротьби з корупцією. Важливо відзначити, що етика державного службовця впливає на всі аспекти професійного життя державних службовців. Дослідженням проблем етики публічного службовця як засобу запобігання та протидії корупції займалися такі вчені: О.А. Багрим [5], Т.Е. Василевська [7], О.Ю. Самборська [22], Н.Г. Сорокіна, Т.М. Тарасенко [24], Є.М. Хриков [26], Н. Шевченко [27], М.Є. Шепель [28], О.Ю. Шостко [29]. Під час війни тема етики публічного службовця як засіб протидії корупції, не менш важлива. Необхідно дотримуватись етикету, правил та норм поведінки публічного службовця під час критичного стану, тому що саме в важкі періоди для країни і здійснюються корупційні дії.

Об'єктом дослідження є діяльність Вінницької районної військової адміністрації.

Предметом дослідження є дослідження та аналіз етики публічного службовця в системі запобігання корупції на основі Вінницької районної військової адміністрації.

Мета роботи: дослідити місце та роль етики публічного службовця у протидії проявам корупції в Україні та запропонувати шляхи удосконалення та запобігання корупції.

У ході роботи для досягнення мети мають бути досягнуті такі завдання:

- вивчити теоретичні основи етики публічного службовця в системі запобігання корупції;
- проаналізувати загальну характеристику діяльності та якості роботи державних службовців у Вінницькій районній військовій адміністрації ;
- дослідити засоби запобігання та протидії корупції під час воєнного стану у Вінницькій районній військовій адміністрації;
- дослідити механізм формування етики публічного службовця в системі запобігання корупції на прикладі зарубіжного досвіду;
- удосконалити механізм формування етики публічного службовця в системі запобігання корупції на прикладі зарубіжного досвіду;
- розробити рекомендації в вдосконалення етики публічного службовця як засобу запобігання корупції під час післявоєнної відбудови України.

Гіпотеза дослідження базується на припущенні, що впровадження нових законів та правил етичної поведінки для публічних службовців допоможуть протидіяти корупції як в мирний для країни час так і в період воєнного стану.

Методи дослідження. Під час написання кваліфікаційної роботи було використано широкий спектр загальнонаукових методів. Методи, які були задіяні: включають метод аналізу наукових праць, методи порівняння були використанні в порівнянні існуючого механізму етики публічного службовця та удосконаленого, а також комбінацію історичного і логічного методів під час дослідження теоретичних основ етики публічного службовця. Під час дослідження також використовувався міждисциплінарний підхід під час розробки шляхів

удосконалення механізму етики публічного службовця з використанням інформації з історії, політології, правознавства і інших наукових дисциплін.

Інформаційну базу дослідження склали теоретичні дослідження учених, Накази Вінницької районної військової адміністрації, Розпорядження якими керується адміністрація. Матеріали власних спостережень та досліджень, мережа Інтернет.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у теоретичному обґрунтуванні та практичному вирішенні комплексу питань, пов'язаних із етикою публічного службовця як засобу протидії корупції в Україні та заходи, що спрямовані у боротьбі з нею, зокрема в удосконаленні існуючого механізму етики публічного службовця.

Практичне значення одержаних результатів може бути використане діяльності Вінницької районної військової адміністрації задля покращення етичних процесів та зменшення корупційних випадків.

Апробація результатів кваліфікаційної роботи. Основні засади кваліфікаційної роботи розглядалися на Всеукраїнській студентській науково-практичній конференції «Актуальні проблеми ефективного соціально-економічного розвитку України: пошук молодих» (м. Вінниця, ВТЕІ ДТЕУ, 20.04.2023), на тему «Етика публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції» та X Всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції «Менеджмент XXI століття: сучасні моделі, стратегії, технології» (м. Вінниця, ВТЕІ ДТЕУ, 06.10.2023), на тему «Етика публічного службовця під час воєнного стану».

Структура роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел і додатків. Робота розміщена на 49 сторінках основного тексту, налічує 9 рисунків. Перелік використаних джерел налічує 50 джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕТИКИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ В СИСТЕМІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

Розглядаючи публічне управління, відзначимо, що це поняття представляє собою складний і багатогранний феномен. Існує безліч визначень цього поняття, але жодне з них не є загальноприйнятим і вичерпним. Наша точка зору полягає в тому, що публічне управління охоплює діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, представників приватного сектору та громадських організацій у межах їхніх повноважень і обов'язків, визначених законом. Ця діяльність включає в себе планування, організацію, керівництво, координацію та контроль за управлінськими рішеннями загального значення, політикою розвитку держави та її адміністративно-територіальними одиницями.

Відзначаючи особливості професійної етики, слід відзначити, що термін «етика» походить від грецького слова, яке означає «характер» або «стан душі». Етика використовується для моральних суджень у повсякденному житті. Важливо зауважити, що філософська концепція етики та моралі отримала найбільше розвитку в філософії, де етика розглядається як філософська категорія, а її об'єктом дослідження є явище моралі. Наприклад, в словнику з етики під редакцією О. Г. Дробницького та І. С. Кона, «етика» розглядається як філософська наука, яка має справу з мораллю.

Етика державних службовців є складовою етики керівництва, в якій на основі вивчення професійної моралі державних службовців конкретизуються цінності, норми та моральні аспекти поведінки, а також відносини між людьми в процесі державного управління. Вона надає практичні рекомендації щодо основ такої діяльності [41].

«Державні службовці служать українському народові та задовольняють його потреби у державних послугах». Цей принцип служіння нації повинен враховувати переважаючий пріоритет прав людини та громадянських свобод. Служіння

громадянам повинно включати у себе врахування інтересів меншинових груп у суспільстві та потреб кожного громадянина. Взаємозв'язок між правами і свободами громадян та правами і свободами «колективних громадян» (суспільства, країни) повинен бути більше координаційним, аніж підпорядкованим. Ці права мають рівну важливість для життєздатності суспільства.

Презирство, грубе або байдуже ставлення державних службовців до громадян і їхнє незнання реальних потреб громадян свідчать про те, що державні службовці відчужені від народу і не мають стимула працювати на користь громадських інтересів. Якщо служба для державних службовців є лише формальною, то вони не будуть мати мотивації для роботи та виявлення вольових зусиль. Сприяння заохоченню державних службовців до втілення державних цінностей та гармонізація приватних та державних інтересів можуть підштовхнути громадян до більш глибокого розуміння їхнього спільного членства в суспільстві, посилення самосвідомості як частини цього суспільства і відчуття патріотизму. Розробка методів стимулювання мотивації для гідної праці є одним зі способів розвитку державного управління в Україні.

Також в роботі держслужбовця важливими є фундаментальні принципи етики, які формують основні риси поведінки під час роботи.

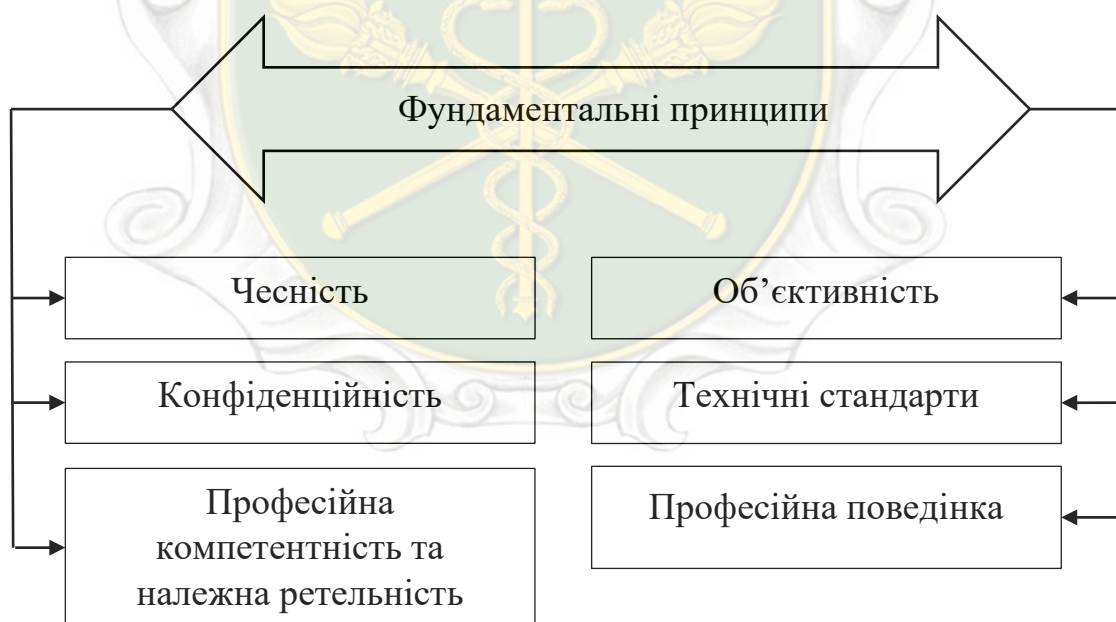


Рисунок 1.1 - Фундаментальні принципи етики держслужбовця

Джерело: складено автором.

Зміст професійної етики може бути виражений в різних варіантах. Важливу роль у цьому відіграє загальна мораль, яка визначає якість та орієнтацію професійної етики. Робоча мораль, будучи функціональною, не може існувати незалежно від загальної моралі. Одночасно загальна мораль у професійній сфері постійно реалізується, виражається у професійних аспектах та демонструє зміни у кожній конкретній сфері діяльності, найяскравіше проявляючись в певному оточенні [15].

Україна встановила відповідну законодавчу основу для впровадження етичних цінностей та норм у державній службі. Згідно з Законом України «Про державну службу», визначено, що одним з головних обов'язків державного службовця є зобов'язання дотримуватися принципів державної служби і етичних правил поведінки [19].

Суттєві положення щодо етики поведінки наведено у Законі України «Про запобігання корупції» [20], це відповідно розділ VI «Правила етичної поведінки». Наказом Нацдержслужби України від 05.08.2016 №158 затверджено загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які є узагальненням стандартів етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків, а також спрямовані на забезпечення інформування громадян про норми поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Слід звернути увагу на те, що перше місце серед корупційних ризиків не випадково посідає не добросовісність поведінки державних службовців.

Розділ 6 Закону України «Про запобігання корупції» містить вимоги щодо етичної поведінки державних службовців, які включають в себе такі аспекти:

1. Пріоритет інтересів - державні службовці, як представники держави або територіальної громади, зобов'язані виключно діяти в інтересах цих суб'єктів.

2. Політична нейтральність - вони повинні під час виконання службових обов'язків дотримуватися політичної нейтральності, уникаючи виявлення своїх

політичних переконань та не використовуючи свої службові повноваження в політичних цілях.

3. Неупередженість - державні службовці повинні діяти без упереджень, незалежно від особистих інтересів, ставлення до інших осіб, політичних переконань, релігійних переконань та інших особистих вподобань.

4. Компетентність і ефективність - вони мають чесно, компетентно, своєчасно та результативно виконувати свої службові обов'язки і відповідально ставитися до рішень і доручень, отриманих від керівництва, уникати зловживань та неефективного використання державної та комунальної власності.

5. Нерозголошення інформації - державні службовці не мають розголошувати чи використовувати конфіденційну та іншу обмежену доступність інформацію, яка стала відома їм у зв'язку з виконанням службових обов'язків та професійних завдань, крім випадків, передбачених законом.

6. Утримання від виконання незаконних рішень чи доручень - незалежно від приватних інтересів, державні службовці повинні утримуватися від виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони суперечать законодавству.

Закон України «Про державну службу» передбачає, що за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, встановлених цим законом та іншими нормативно-правовими актами у сфері державної служби, посадовою інструкцією або порушення правил етичної поведінки державний службовець підлягає дисциплінарній відповідальності відповідно до визначених законом процедур [16].

Корупція, включаючи хабарництво, представляє собою не лише проблему в області кримінального права, але й складну проблему з політичних, соціальних, економічних та культурних аспектів. Вона проникає всі сфери сучасного життя нашої держави, подібно до розповсюдження «метастазами». Відсутність корупційних проявів рідко спостерігається у роботі механізмів функціонування країни, а це впливає на надання освітніх, медичних, комунальних та інших послуг населенню [30].

Оцінюючи корупцію серед діяльності публічних службовців, важливо підкреслити необхідність надавати високий пріоритет боротьбі з цим явищем для України.

Корупція несе серйозний економічний збиток для будь-якої країни. Коли іноземний інвестор вибирає, де інвестувати, він враховує рівень корупції, і це має вирішальне значення для прийняття рішення.

Серед поширених корупційних ризиків в діяльності державних службовців можна виділити такі:

1. Нечесність державних службовців.
2. Виникнення конфлікту інтересів.
3. Недостатній контроль із боку керівництва.
4. Надмірна свобода розсуду [47].

Під час оцінки корупційних ризиків у роботі структурних підрозділів Держпраці, коли виконуються посадові обов'язки, основний акцент слід зробити на такі корупційні ризики:

1. Прийняття або необґрунтоване рішення державними інспекторами про не вживання адміністративних заходів, шляхом внесення недостовірних даних до акту перевірки суб'єкта господарювання.

2. Визначення державними інспекторами мінімальних санкцій шляхом широкого тлумачення закону.

3. Розголошення інформації про позапланову перевірку працівникам суб'єкта господарювання, невжиття необхідних заходів для уникнення перевірки, а також сприяння суб'єкту господарювання через недоцільне оформлення перевірочних документів [7].

Етика державного службовця постає одним із засобів протидії корупції. Зазвичай корупція супроводжується порушенням закону. Під корупцією розуміють хабарництво, зраду, підкуп державних службовців, політиків і громадських діячів, державних і високопосадовців. Для боротьби з цим явищем у державному управлінні повинні бути вжиті різні заходи, не в останню чергу етична боротьба з корупцією.

Механізм етики публічного службовця є системою правил, норм і процедур, які визначають стандарти та вимоги у сфері етики, якими повинні керуватися публічні службовці під час виконання своїх обов'язків. Основні компоненти цього механізму включають такі складові:

1. Кодекси етики: Зазвичай, публічні службовці мають зобов'язання дотримуватися кодексів етики, які включають загальні принципи та правила поведінки, такі як чесність, інтегритет, прозорість та ділова поведінка.

2. Навчання та навчальні програми, підвищення кваліфікації публічних службовців: Механізм етики передбачає навчання публічних службовців основам етики і проведення навчальних програм, які сприяють їхньому розумінню етичних вимог та ситуацій.

3. Система етичних консультантів: Створення системи етичних консультантів або комісій, які надають поради та відповідають на запитання публічних службовців стосовно етичних питань.

4. Механізми звітності і контролю: Публічні службовці мають звітувати за свої дії та фінансові інтереси, піддаватися етичному контролю та аудиту.

5. Санкції та відповідальність: Механізм етики передбачає наявність санкцій та відповідальності за порушення етичних стандартів, включаючи дисциплінарні заходи, відсторонення від посади та юридичні наслідки.

6. Захист від політичного тиску: Важливою частиною механізму є захист публічних службовців від неправомірного політичного впливу для забезпечення незалежності прийняття етичних рішень.

7. Сприяння етичній культурі: Механізм також сприяє створенню етичної культури в організації, де публічні службовці відчують підтримку та стимулювання діяти відповідно до етичних стандартів. Механізм етики публічного службовця сприяє збереженню інтегритету, прозорості та ефективності державних структур, а також підвищенню довіри громадян до державних інституцій. Він допомагає зберегти етичні цінності в сфері публічної служби та забезпечує їхнє виконання для досягнення загального добробуту суспільства [11].

Збройна агресія Російської Федерації проти України, яка розпочалась 24 лютого 2022 року, призвела до істотних змін у системі управління державою. У той самий день Президент України Володимир Зеленський видає Указ № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» [35]. Цей Указ надає відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування необхідні повноваження для запобігання загрозі, відвоювання збройної агресії, забезпечення національної безпеки, ліквідації загрози державній незалежності України та її територіальній цілісності. Також встановлюються тимчасові обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, а також прав і законних інтересів юридичних осіб. У Законі України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 року № 389-VIII вказано термін дії цих обмежень [37].

Внаслідок війни державна служба також не залишилася осторонь. У воєнний період вона стикається зі значними викликами та піддається впливу різних факторів, які походять із внутрішнього та зовнішнього середовища. Поточні зміни в суспільстві, спричинені воєнними подіями, також впливають на умови функціонування державної служби та визначають її майбутній розвиток у післявоєнний період. Для більш детального висвітлення особливостей розвитку професійного потенціалу державних службовців під час війни і в період після війни, цікавим є аналіз офіційних даних з опитувань, проведених у 2022 році Національним комітетом України з питань державної служби на тему: «Організація роботи державних службовців та оплата праці в умовах воєнного стану». У ході цього опитування вивчалися особливості організації роботи та оплати праці державних службовців в умовах воєнного стану. За його результатами було встановлено, що більшість державних службовців (83,4%) залишили своє робоче місце, при цьому 67,8% з них продовжують виконувати свої службові обов'язки у звичайному режимі, і лише 7,2% перейшли на дистанційну роботу, зберігаючи робочий графік. [14].

Умови воєнного стану призвели до збільшення робочого навантаження приблизно у половини державних службовців (45,1%). Однак, на жаль, опитування

показало, що результативність та якість роботи більшості державних службовців залишилися практично на тому самому рівні.

Агресія з боку росії стала своєрідним іспитом для усіх українських державних інституцій, у тому числі й для органів антикорупційної системи, створених уже після Революції Гідності. Робота антикорупційних органів, попри деякі обмеження, зумовлені воєнним часом, все одно відбувалася, а її результати були помітними. Також саме у 2022 році українська влада зрештою виконала низку обіцянок щодо антикорупційної сфери, які давала раніше.

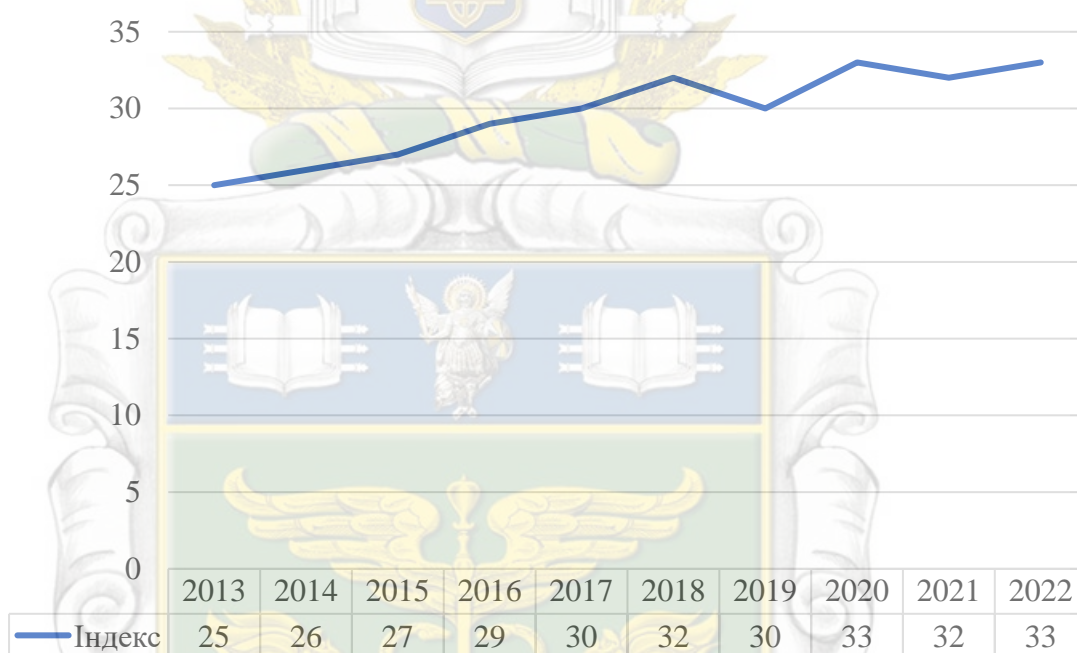


Рисунок 1.2. – Індекс сприйняття корупції в Україні за 2022 рік [21]

З рис. 1.2 видно, що індекс сприйняття корупції в Україні за дев'ять років піднявся на вісім одиниць. Це не занадто позитивний результат, так як чим більший індекс сприйняття корупції тим більше наша країна стає корумпована.

Серед безперечних позитивів минулого року можна згадати ухвалення державної Антикорупційної стратегії, довгоочікуване призначення керівника Спеціалізованої антикорупційної прокуратури (САП), що стало рушійною силою для активізації розслідувань щодо топкорупції. Також свою ефективність показав Вищий антикорупційний суд — за 2022 рік суд розглянув 49 справ, із яких 37 — із винесенням вироків

Успіхи України в Індексі сприйняття корупції за останні 10 років показали, що позитивні зміни можливі, якщо на це є політична воля. За цей час Україна відзначилася справді помітним приростом в СРІ, вітчизняна антикорупційна система показала свою спроможність, і ці ж успіхи відзначає світ. Але на тлі світового рейтингу наші результати все одно показують, що попереду ще дуже багато роботи.

У 2022 році ми бачили чимало антикорупційних розслідувань, тому що корупція є внутрішнім ворогом, боротьба з яким завжди на часі.

Наступні роки для нашої країни багато в чому стануть вирішальними: на Україну чекає не лише перемога у війні з росією, а й складний шлях до повноцінної інтеграції з ЄС. І він, безперечно, неможливий без ефективних антикорупційних реформ.

Незважаючи на суттєвий прогрес у боротьбі з корупцією в Україні, корупція та сприйняття корупції створюють значні перешкоди для підтримки української економіки під час війни та для повоєнного відновлення. Корупція послаблює здатність України протистояти росії, а будь-який рівень сприйняття корупції в Україні буде використовуватися росією з пропагандистською метою, а також щоб відокремити її від ЄС, послабити міжнародну підтримку та створити політичну поляризацію всередині країни.

Дослідження також показало взаємозв'язок між навантаженням, результативністю та якістю роботи державних службовців і рівнем їхньої заробітної плати в умовах війни. Цікаво, що у 73,6% державних службовців, які працюють в умовах війни, є відчуття, що вони мають достатньо енергії та ресурсів для продовження своєї роботи, що, безперечно, позитивно впливає на їхню продуктивність та якість виконаної роботи.

Варто відзначити, що ті державні службовці, які перебувають за кордоном, відчувають менше сил і ресурсів для продовження роботи (33,7%), у порівнянні з тими, хто внутрішньо переміщені (63,4%). Найбільше відчуття сил і ресурсів для продовження роботи мають респонденти, які не змінили своє місцезнаходження (76,7%).

Важливо відзначити, що майже 80% державних службовців зазначили, що вони відчують підтримку від своїх колег і завжди отримують зворотний зв'язок щодо виконаної роботи [44].

Уперше публічний службовець під час воєнного стану повинен віддавати перевагу принципам правової держави та гарантувати захист громадянських прав і свобод. Це включає в себе забезпечення доступу до інформації та можливість громадян звертатися до суду, незалежно від ситуації на фронті.

Далі публічні службовці повинні продемонструвати високу відданість своїй ролі та відповідальність перед суспільством. Вони повинні займатися інтересами громадян та загального добробуту, відмовляючись від будь-яких форм корупції та використання публічної служби для особистої користі. Це забезпечення чесного та прозорого управління ресурсами.

Етика публічного службовця в умовах війни також забезпечує обов'язок захисту конфіденційності інформації, яка підтримує національну безпеку. Працюючи з великою конфіденційністю даними, службовці мають бути надійними захисниками держави.

Крім того, важливою частиною етики публічного службовця в умовах війни є готовність служити та захищати національні інтереси, навіть за вартістю власного життя. Публічний службовець має бути готовим дати перевагу обов'язкам перед особистими інтересами та завжди діяти з наданням збереження миру та стабільності.

Етика публічного службовця під час війни вимагає від службовців високого рівня моральної сумлінності, відданості країни та її громадянам, а також дотримання найвищих стандартів прозорості та правопорядку. У цих найскладніших умовах публічні службовці повинні служити як приклади чесності та відданості, допомагаючи країні пережити та перемогти війну, не втрачаючи своєї гідності та моральних цінностей [5].

Вимоги до етики публічного службовця під час воєнного стану є особливою кількістю та включають наступні аспекти:

1. Звернення до національних інтересів. Відданість національним інтересам має бути пріоритетним публічного службовця під час воєнного стану. Основною метою є захист та збереження безпеки, територіальної цілісності та добробуту країни.

2. Чесність та прозорість. У воєнний період, коли існує велика загроза корупції, публічний службовець повинен дотримуватися найвищих стандартів чесності та прозорості у всіх своїх діях. Це охоплює відкритість в управлінських ресурсах та фінансах.

3. Захист прав і свобод громадян. Публічний службовець повинен гарантувати, що права та свободи громадян залишаються недоторканими, навіть в умовах воєнного стану. Він не повинен використовувати кризову шкоду для порушення громадянських прав.

4. Доступ до інформації. Важливо, щоб публічні службовці забезпечували доступ до достовірної інформації та уникали поширення фейкових новин або дезінформації. Їх завдання - надавати об'єктивну та достовірну інформацію громадянам.

5. Відповідальність. Державний службовець повинен нести відповідальність за свої дії під час воєнного стану і може бути перевірений та підданий судовому переслідуванню, якщо порушує закон або зловживає своєю владою.

6. Гуманність і мораль. Під час війни публічний службовець повинен дотримуватися принципів гуманності і моралі та не допускати жорстоких або несправедливих дій, навіть якщо ситуація вимагає великих жертв.

7. Дисципліна та відданість. Державний службовець повинен дотримуватися дисципліни та бути відданим своїм обов'язком. Він має бути готовим служити країні в будь-який момент і виконувати свої обов'язки, навіть за вартістю власного комфорту та безпеки.

Рекомендуємо приділити увагу професійному потенціалу державних службовців, який включає себе нез'явленні, потенційні якості (здатності, сховані здібності та завдання), сформовані на основі особистісної культури та системи професійних компетенцій. Цей підхід створює можливість розкрити цей потенціал,

спираючись на явлення та професійні переконання щодо досягнення вищого рівня професійного розвитку та самореалізації особистості. Це включає розвиток нових або вдосконалення існуючих особистісно-професійних компетенцій з метою досягнення максимально можливого рівня професійного зростання і самовизначення [50].

Щодо етичних аспектів ухвалення рішень публічними службовцями під час воєнного стану, це завжди є питанням важливості, що впливає на долю багатьох людей та має глибокий соціальний вплив. Основні етичні аспекти включають:

1. Збереження життя та мінімальна потреба. У воєнний час, головним завданням публічних службовців є збереження життя громадян і зменшення розширення. Вони мають намагатися уникати зайвого насильства та цивільних жертв.

2. Дотримання міжнародного права. Публічні службовці повинні дотримуватися міжнародних норм та законів воєнного конфлікту, включаючи Женевські конвенції та Гаазькі правила війни. Рішення мають бути узгоджені з цими нормами, що регулюють ведення воєнних дій та захист цивільних осіб.

3. Розумне використання сили. Державні службовці мають використовувати силу тільки тоді, коли це є необхідним для досягнення військової мети. Вони не повинні використовувати обмежену силу та дбати про пропорційність використання сил.

4. Захист прав людини. Громадські службовці повинні гарантувати захист прав людини під час конфлікту, включаючи захист від насильства, безпідставних арештів та інших пошкоджених прав людини.

5. Чесність та інтегритет. Публічні службовці мають діяти з високим рівнем чесності та інтегритету. Вони повинні уникати корупції та зловживання владою під час воєнного стану.

6. Гуманітарна допомога. Публічні служби повинні активно сприяти наданням гуманітарної допомоги тим, хто її потребує, зокрема цивільним жертвам війни.

7. Відповідальність та юридична відповідальність. Важливо, щоб публічні службовці не мали відповідальності за свої дії під час воєнного стану, і, якщо вони порушують закон чи міжнародні норми, їх можна було б притягнути до юридичної відповідальності [12].



Рисунок 1.3. – Механізм формування етики публічного службовця в системі запобігання корупції

Джерело: складено автором.

Етичні аспекти в прийнятті рішень публічними службовцями в умовах війни вимагають фактичного зваження між захистом національних інтересів та забезпечення прав та безпеки громадян. Ці аспекти призводять до ключової ролі у визначенні легітимності дій влади в умовах конфлікту та мають значний вплив на сприйняття держави в міжнародному співтоваристві. Таким чином, етичні аспекти прийняття рішень публічними службовцями під час воєнного стану вимагають від них високого ступеня моральності, відповідальності та розсудливості. Забезпечення збереження життя, норма дотримання, розумне використання сили, міжнародне право людини, чесність та інтегритет, гуманітарна допомога та відповідальність - це основні елементи етичної поведінки публічних службовців у військових конфліктах. До збереження не лише збереженій гідності держави, але й реального захисту інтересів громадян і збереженому миру та їх стабільності в суспільстві [44].

На рисунку 1.3. зображено механізм формування етики публічного службовця в системі запобігання корупції який наразі існує в Україні. Держслужбовці мають чітко дотримуватись усіх пунктів які наведені у схемі, але для ефективного подолання корупції, на нашу думку механізм не зовсім досконалий та потребує покращення та нововведень в діяльність публічних службовців.

Висновки до першого розділу

Отже, за даною інформацією яка наведена в першому розділі кваліфікаційної роботи, можемо підвести підсумки:

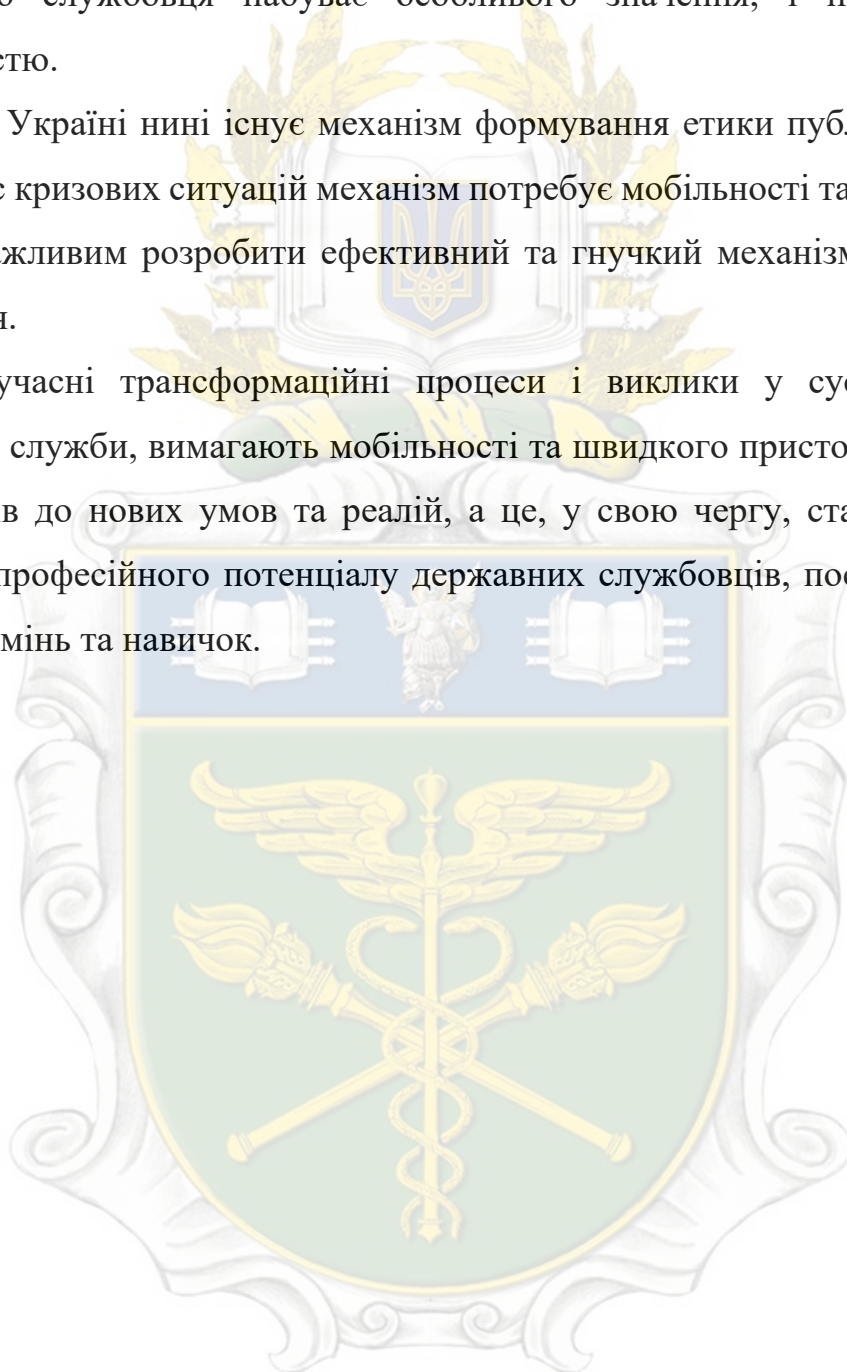
1. Етика державних службовців є формою керівництва, в основі якої конкретизуються цінності, норми, моральні аспекти поведінки, відносини між людьми в процесі державного управління та даються практичні рекомендації щодо основа цієї діяльності.

2. В роботі держслужбовців є важливими фундаментальні принципи етики, які формують основні риси поведінки в роботі. Для покращення роботи держслужбовців в Україні створено певну законодавчу базу для впровадження етичних цінностей та норм.

3. Важливим є те, що держслужбовці часто стикаються з корупцією в своїй роботі, тому етика державного службовця постає одним із засобів протидії корупції. Особливо помітно, це стало під час воєнного стану, під час війни етика публічного службовця набуває особливого значення, і її дотримання стає необхідністю.

4. В Україні нині існує механізм формування етики публічного службовця, але під час кризових ситуацій механізм потребує мобільності та нововведень. Саме тому, є важливим розробити ефективний та гнучкий механізм етики публічного службовця.

5. Сучасні трансформаційні процеси і виклики у суспільстві і сфері державної служби, вимагають мобільності та швидкого пристосування державних службовців до нових умов та реалій, а це, у свою чергу, стає неможливим без розвитку професійного потенціалу державних службовців, постійного оновлення їх знань, умінь та навичок.



РОЗДІЛ 2

ХАРАКТЕРИСТИКА ЕТИКИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК ЗАСІБ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ У ВІННИЦЬКІЙ РАЙОННІЙ ВІЙСЬКОВІЙ АДМІНІСТРАЦІЇ

2.1. Загальна характеристика діяльності та дослідження етики публічних службовців Вінницької районної військової адміністрації

Вінницький район — район Вінницької області в Україні утворений у 1923 році. Територія району 921 кв. км. Район об'єднує 56 населених пункти, у т.ч.:

2 селища міського типу та 54 села

сільськогосподарські угіддя – 67,8 тис. га

із них: рілля 57,2 тис. га

Ліси і інші лісовкриті площі: 17,0 тис. га

Забудовані землі 6,1 тис. га

Землі водного фонду 2,0 тис. га

Заповідники 1,2 тис. га

інші землі 1,2 тис. га.



Рисунок 2.1 – Мапа Вінницького району [32]

Чисельність наявного населення Вінницького району - становить 655 тис. осіб. У міських поселеннях проживає 388 тис. осіб або 59,0% від загальної чисельності населення району, в сільській місцевості – 267 тис. осіб або 41%. Щільність населення Вінницького району складає 90 осіб на 1 км².

Значний внесок в економічне зростання району забезпечує промисловий сектор. Основне коло промислових підприємств району відноситься до харчової промисловості, якою виробляється близько 62% продукції від загальних обсягів виробництва району, добувною – 10 % та іншими – 28%.

Вінницький район є областю з розвинутою сільськогосподарською сферою. Основний акцент у сільському господарстві цього району робиться на вирощуванні різних видів зернових культур, таких як ячмінь і пшениця, а також вирощуванні ріпаку, сої, соняшника та плодово-ягідних культур. Крім того, значну частину валового виробництва становлять молоко, яйця та м'ясо.

Зростання обсягів виробництва сільськогосподарської продукції в районі сприяє використанню сучасних науково обґрунтованих технологій в обробці ґрунту та у догляді за посівами. Важливим аспектом є також використання високоякісного насіння елітних сортів, які відносяться до 1-ї та 2-ї репродукції.

Аналіз змін у зовнішньому обороті товарів вказує на постійно позитивне балансування зовнішньої торгівлі, яке тримається протягом останніх років. Основну частину експорту складають продовольчі товари і сільськогосподарська продукція, тоді як у імпорті переважають недорогочінні метали та вироби з них, а також засоби наземного транспорту.

Вінницький район має вигідне економіко-географічне положення та розвинену транспортну інфраструктуру. Складовими транспортної інфраструктури є низка стратегічних трас:

Європейські автомобільні маршрути:

E50 Брест – Прага – Кошице – Вінниця – Махачкала

E583 Роман – Бельці – Вінниця – Житомир.

Авіатранспорт - на території району розташований міжнародний аеропорт «Вінниця» в с. Гавришівка.

Автомобільний транспорт - 57 маршрути приміського сполучення (регулярні рейси). Автобусним сполученням охоплено 100% населених пунктів.

Вінницька районна військова адміністрація на своїй території виконує наступні завдання:

1. Забезпечення виконання Конституції, законів України, актів Президента України, Кабінету Міністрів України та інших органів виконавчої влади вищого рівня.

2. Забезпечення законності і правопорядку, захист прав і свобод громадян.

3. Реалізація державних і регіональних програм соціально-економічного і культурного розвитку, програм охорони довкілля, а в місцях компактного проживання корінних народів і національних меншин – також програм їх національно-культурного розвитку.

4. Підготовку та виконання місцевого бюджету.

5. Подання звіту про виконання місцевого бюджету та програм.

6. Здійснення співпраці з органами місцевого самоврядування.

7. Реалізація інших повноважень, які надає держава або делегує відповідна рада.

Вінницька РДА керується Конституцією України, Законом України «Про місцеві державні адміністрації», актами Президента та Кабінету Міністрів України, а також Регламентом Вінницької РДА (ДОДАТОК А).

З початку лютого 2021 року посаду голови Вінницької районної державної адміністрації обіймає Віталій Валерійович Урдзік.

Згідно зі статтею 118 Конституції України, у районах виконавчу владу здійснюють органи місцевої державної адміністрації. Ця норма підтверджена частиною другою статті 1 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», яка стверджує, що місцева державна адміністрація є локальним органом виконавчої влади та інтегрована у систему органів виконавчої влади.

Вінницька районна військова адміністрація, відповідно до своїх повноважень, виконує виконавчу владу на території Вінницького району і відображає виконання повноважень, які їй були передані Вінницькою районною радою.

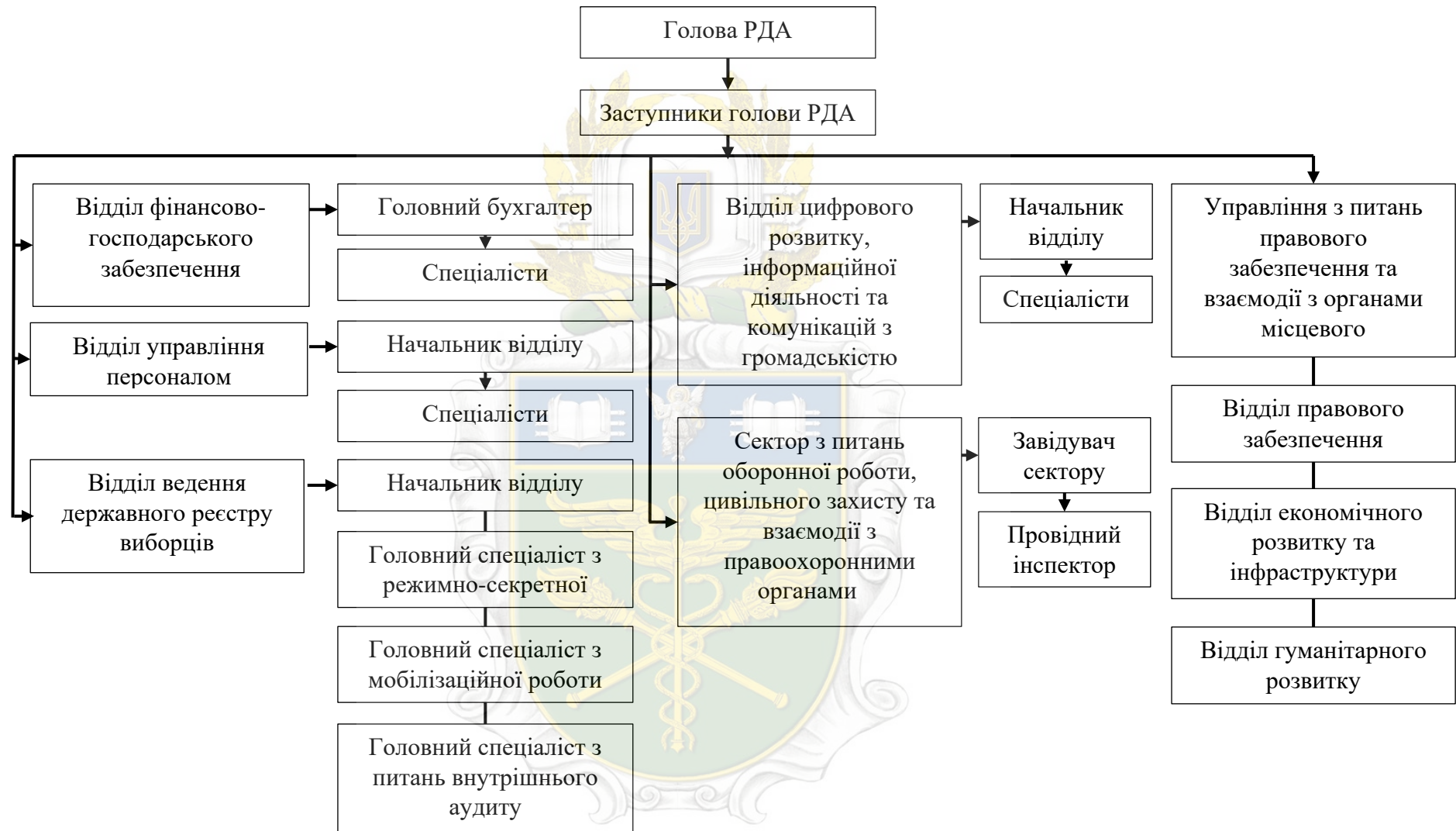


Рисунок 2.2– Організаційна структура Вінницької районної військової адміністрації

Сектор з питань персоналу апарату райдержадміністрації виконує реалізацію державної політики з управління персоналом у районній державній адміністрації відповідно до законодавства України, такого як «Про місцеві державні адміністрації», «Про державну службу», «Про запобігання корупції», і інших нормативно-правових актів, які регулюють сферу державної служби.

Розглянемо критерії, підходи, методи дослідження та фактичний стан етики державних службовців в Вінницькій районній військовій адміністрації. При оцінці етики професійної діяльності державних службовців виникає закономірна необхідність визначення критеріїв, які слід враховувати під час оцінки. Це включає в себе морально-етичні вимоги до державного службовця, які визначені законодавством та іншими нормативно-правовими актами, включаючи Загальні правила поведінки державних службовців. Застосування цих вимог вимагає розробки конкретних показників, що відображають функціонування цих вимог у професійній поведінці. З огляду на те, що професійна етика представляє собою духовно-практичний феномен, оцінці підлягають характеристики моральної свідомості, моральні аспекти професійної діяльності та її наслідки, а також характер службових відносин.

Загальні етичні критерії можна розглядати на різних рівнях:

1. Загальносоціальному рівні - як відповідність учинків, дій, службових відносин та їх наслідків вимогам суспільної моралі;
 2. Інституційному рівні - як відповідність професійній діяльності та поведінці державних службовців специфічним професійним стандартам державної служби;
 3. Рівні колективу - як відповідність організації професійної діяльності та службових відносин колективним цінностям і нормам;
 4. Індивідуальному рівні - як дотримання принципів і норм професійної етики, а також моральний розвиток і самоствердження у професійній діяльності.
- Такий підхід до визначення критеріїв дозволяє оцінити загальнолюдське значення професійної етичної діяльності державних службовців та відповідність її специфічним етичним вимогам до службової діяльності.

Розглянемо моральні настрої, потреби і інтереси державних службовців, рівень їх усвідомлення об'єктивної ролі етики та моралі у функціонуванні демократичного суспільства, а також їхнє знання і розуміння морально-правових норм службової діяльності та морального стану службових відносин і т. д.

За результатами проведених досліджень, більшість громадян пов'язує демократичний розвиток суспільства з моральністю державних службовців і, передусім, з етикою їхньої професійної діяльності, особливо з урахуванням ролі керівників держави. 98,1% респондентів вважають, що влада має бути відповідальною, 98,6% - чесною, 96,7% - компетентною, 83,9% - демократичною, 82% - передбачуваною.

Результати цього дослідження варто врахувати, оскільки вони висвітлюють сучасний стан професійної поведінки державних службовців. Зазначено, що 72% опитаних державних службовців молодше 40 років, і 84,4% мають стаж роботи в державній службі менше 10 років. Іншими словами, «переважна більшість державних службовців розпочала свою кар'єру в органах державного управління в умовах державної незалежності України та політичного плюралізму».

Дослідимо чинники які впливають на поведінку державних службовців.

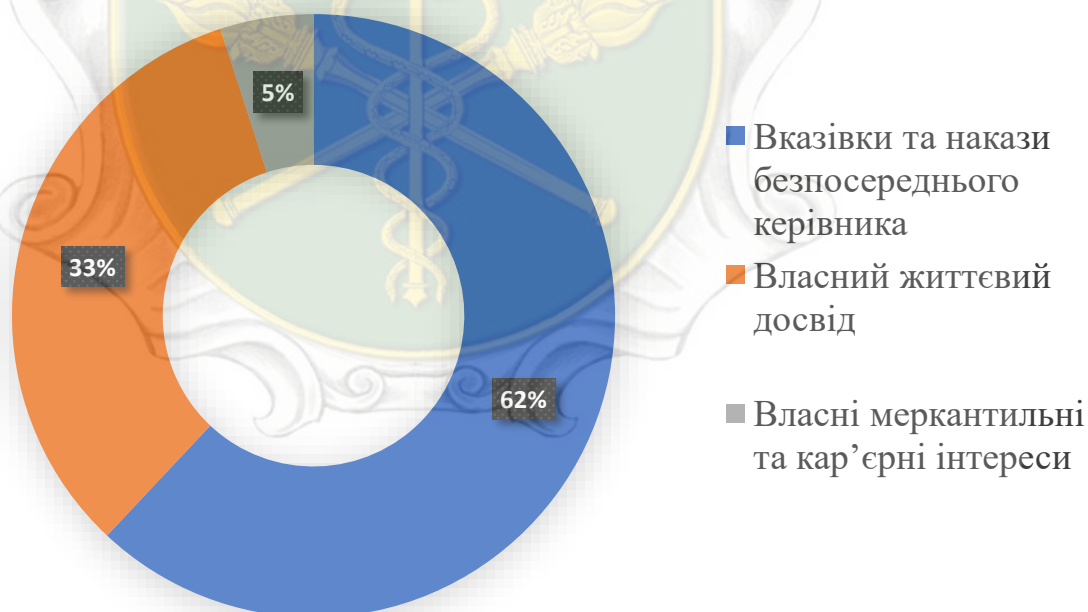


Рисунок 2.3. – Чинники, що впливають на поведінку державних службовців

За даними рисунку 2.3., бачимо, що найбільший вплив на поведінку державних службовців мають вказівки та накази керівника – 62%, друге місце посідає власний життєвий досвід – 33%, та найменший вплив мають власні меркантильні та кар’єрні інтереси – 5%.

Оцінка фактичного рівня ефективності управління надає відображення його етичного рівня, а також дозволяє визначити потребу у знаннях в галузі етики. Фактори, що визначають чи характеризують етику професійної діяльності державного службовця, отримали негативну оцінку від респондентів. Серед них виділено наступні:

- організація діяльності на робочому місці - 32,9%;
- ефективне стратегічне планування - 28,2%;
- створення стимулюючої організаційної культури - 23,6%;
- дотримання справедливості, законності та відкритості у професійних відносинах - 22,4%;
- страх втратити роботу - 22,2%;
- спрямованість на інтереси громадян та взаємодія з ними - 16,3%;
- співпраця в організації - 16,1%;
- самоорганізація професійної діяльності - 16,1%;
- жорстка ієрархічна адміністративна структура - 14,6%;
- фокус на результати та етика праці - 14,6%;
- самостійність та відповідальність - 12,9%;
- відсутність подвійних стандартів - 11,4%.

Отже, результати даного дослідження можна розглядати як об’єктивний відтинок уявлень про етику в державній службі та оцінки її реального функціонування. Вони підтверджують попередні висновки про те, що державні службовці розуміють важливість «людського фактора» у підвищенні ефективності державного управління та професійній діяльності. Однак відзначається, що їм бракує глибокого розуміння моральних аспектів службової діяльності, а також теоретичних знань і практичного досвіду їх реалізації. Зокрема, це включає у себе професійні етичні знання, вміння та навички з організації індивідуальної та

колективної праці; встановлення гуманних робочих відносин у колективі та партнерських з громадянами; моральний аналіз і оцінку рішень, дій та їх результатів; методи стимулювання етичної поведінки; стратегії добору на державну службу на основі морально-професійних якостей і так далі.

Виявлена ще одна значуща етична проблема полягає в недостатній захищеності гідності державних службовців. Формально морально-соціальна захищеність цієї категорії працівників регулюється законодавством, зокрема Законом «Про державну службу» і Загальними правилами поведінки державних службовців, але на практиці цей захист не ефективний. Така ситуація обумовлена відсутністю відповідних процедур, правил та інститутів, що контролюють етику поведінки, а також відсутністю форм самоорганізації державних службовців, які могли б ефективно захищати їхні права і свободи. Несправедливість і відчуття незахищеності негативно впливають на гідність державних службовців, спричиняючи її образу та приниження, і в кінцевому підсумку активізують механізми психологічного захисту, які можуть спотворювати їхню моральну свідомість.

Отже, виявлені етичні проблеми охоплюють всі аспекти професійної діяльності державних службовців і призводять до негативних тенденцій у влаштуванні робочих процесів і взаємовідносинах у трудових колективах державних установ і органів. Ці проблеми породжують відчуження державних службовців від своєї професійної діяльності, що веде до байдужості, втрати професійного інтересу, низької ефективності та загальної недовіри громадян до органів влади.

2.2. Дослідження засобів запобігання та протидії корупції під час воєнного стану у Вінницькій районній військовій адміністрації

Згідно зі статтею 19, частиною 2 Конституції України, органи державної влади і органи місцевого самоврядування, а також їхні посадові особи повинні діяти тільки на підставі повноважень, визначених Конституцією та законами

України [24]. Органи місцевого самоврядування мають відводитись компетенцією, тобто певним обсягом владних повноважень, щоб виконувати покладені на них завдання в відповідній сфері управління державними та суспільними справами. Якщо громадянин використовує свої права згідно з власною волею, то державний орган або орган місцевого самоврядування зобов'язані використовувати надані їм повноваження для забезпечення та захисту загальних інтересів громадськості. Отже, уповноважені державні органи не можуть ухилитися від виконання наданих їм повноважень, але не мають права перевищувати межі, встановлені законодавством.

За визначенням Національної антикорупційної стратегії на 2021–2025 роки, однією з головних причин виникнення і поширення корупції в Україні є те, що державна антикорупційна політика не завжди базується на повних, об'єктивних та достовірних даних; зусилля різних органів державної влади, органів місцевого самоврядування та громадськості недостатньо координовані.

Метою антикорупційної стратегії на 2021–2025 роки є досягнення суттєвого прогресу в запобіганні та протидії корупції, а також забезпечення злагодженості та системності антикорупційної діяльності всіх органів державної влади та органів місцевого самоврядування [36].

Антикорупційні програми та інші програмні документи з антикорупційною спрямованістю органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інших публічних інституцій є ефективними інструментами для подолання та запобігання корупційним практикам в сфері державного сектору.

До основних методів боротьби з корупцією в органах місцевого самоврядування можна включити наступне:

1. Забезпечення високого рівня інформованості громадян щодо роботи місцевого самоврядування.
2. Забезпечення громадян доступом до органів місцевого самоврядування.
3. Встановлення ефективного внутрішнього контролю та проведення результативних службових розслідувань.

4. Зміцнення прозорості та спрощення процедур надання адміністративних послуг.

Ефективність антикорупційної політики в органах місцевого самоврядування залежить від вибору засобів боротьби з корупцією, а також від розуміння причин та умов, що сприяють корупційним діям, і правильного визначення основних процесів корупції та закономірностей їх розвитку.

Нами було проведено аналіз прояву та протидії корупції у Вінницькій районній військовій адміністрації. До повноважень Вінницької районної військової адміністрації належать отримання та розгляд повідомлень про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» посадовими особами районної військової адміністрації, здійснення співпраці з викривачами.

Згідно Розпорядження № 282 від 08.12.2021р.»Про створення комісії з проведення оцінки корупційних ризиків в діяльності районної державної адміністрації» було вирішено утворити Комісію з проведення оцінки корупційних ризиків в діяльності районної державної адміністрації у складі згідно з додатком; Затвердити Положення про комісію з проведення корупційних ризиків в діяльності районної державної адміністрації, що додається [38].

На офіційному сайті Вінницької районної військової адміністрації періодично оприлюднюється інформація щодо навчання для уповноважених осіб з питань запобігання та виявлення корупції. Також на сайті висвітлено контактні дані Антикорупційної «Гарячої лінії» адміністрації, з метою посилення співпраці влади і громадськості щодо протидії корупції в райдержадміністрації.

Згідно висвітленої інформації на офіційному сайті адміністрації, можна констатувати, що Відповідно до наказів Начальника обласної військової адміністрації від 14 грудня 2022 року № 2822 «Про проведення оцінювання корупційних ризиків та розроблення проєкту Антикорупційної програми обласної військової адміністрації» та від 28 грудня 2022 року № 3002 «Про утворення в обласній військовій адміністрації робочої групи з оцінювання корупційних ризиків» до робочої групи включено членів Громадської ради при обласній

державній адміністрації та представників громадськості Вінниччини. Метою Антикорупційної програми є запровадження додаткових заходів щодо запобігання, виявлення та протидії корупції у діяльності обласної військової адміністрації, розроблених з урахуванням ідентифікованих корупційних ризиків. Реалізація програми дозволить зменшити рівень впливу виявлених корупційних ризиків на управлінське середовище та знизити ймовірність вчинення працівниками обласної та районної військових адміністрацій корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції».

Громадяни можуть надіслати свою скаргу, разом із зібраними доказами на електронну пошту чи юридичну адресу Гарячої лінії адміністрації або ж подати електронне повідомлення про корупцію. Електронне повідомлення про корупцію потребує наступні дані:

- Інформація про особу викривача;
- Чи маєте Ви переконання у достовірності наданої інформації;
- Прізвище, ім'я, по-батькові викривача (за бажанням);
- Поштова адреса викривача (за бажанням);
- Електронна адреса викривача (за бажанням);
- Номер телефону викривача (за бажанням);
- Інформація про особу, яка на Вашу думку вчинила корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення;
- Прізвище, ім'я, по-батькові особи, яка ймовірно вчинила корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення, інше порушення Закону України «Про запобігання корупції»;
- Місце роботи особи, її посада;
- Інформація про факти вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення Закону України «Про запобігання корупції», яка може бути перевірена (обставини правопорушення, місце і час його вчинення).

Корупція завжди збільшувалась в масштабах при будь-яких умовах, після початку війни цей фактор не зник, тому ми провели дослідження розвитку корупції в Вінницькому районі під час воєнного стану. З початком війни зросла кількість

махінацій, привласнення коштів чи майна, приховування коштів та їх відмивання які притаманні саме у сучасному воєнному часі. Корупція завжди є серйозною загрозою для суспільства та держави, але в умовах війни її наслідки можуть бути набагато більш руйнівними. Корупція може знижувати бойовий мораль, обмежувати доступ до гуманітарної допомоги, та сприяти незаконній торгівлі зброєю та ресурсами. Боротьба з корупцією під час війни є важливою завданням для забезпечення стабільності, безпеки та відновлення після завершення конфлікту.

Однією з найважливіших стратегій боротьби з корупцією під час війни є забезпечення прозорості та відкритості в управлінні ресурсами та гуманітарною допомогою. Уряди та гуманітарні організації повинні забезпечувати доступ до інформації про виділення ресурсів та розподіл гуманітарної допомоги. Це допомагає запобігти використанню гуманітарної допомоги корупційними організаціями та забезпечує її максимальну ефективність для потреб військових та цивільного населення.

Другою важливою складовою боротьби з корупцією під час війни є зміцнення антикорупційних механізмів та викриття корупційних практик. Важливо створити незалежні антикорупційні органи та надати їм повноваження для розслідування корупційних випадків. Крім того, необхідно створити систему звітності та контролю за виділенням та використанням грошей та ресурсів.

Особливу увагу слід приділити освіті та інформаційній роботі з громадськістю. Громадяни повинні знати свої права та обов'язки у боротьбі з корупцією, а також мають бути обізнані щодо процесів виділення та розподілу ресурсів та гуманітарної допомоги. Тільки інформована та активна громадськість може впливати на покращення ситуації.

На закінчення, боротьба з корупцією під час війни є важливою завданням для забезпечення безпеки, стабільності та відновлення після військового конфлікту. Вона вимагає поєднання прозорих механізмів управління ресурсами, створення незалежних антикорупційних органів, та активної громадськості. Боротьба з корупцією під час війни - це інвестиція в майбутнє стабільності та благополуччя для всіх.

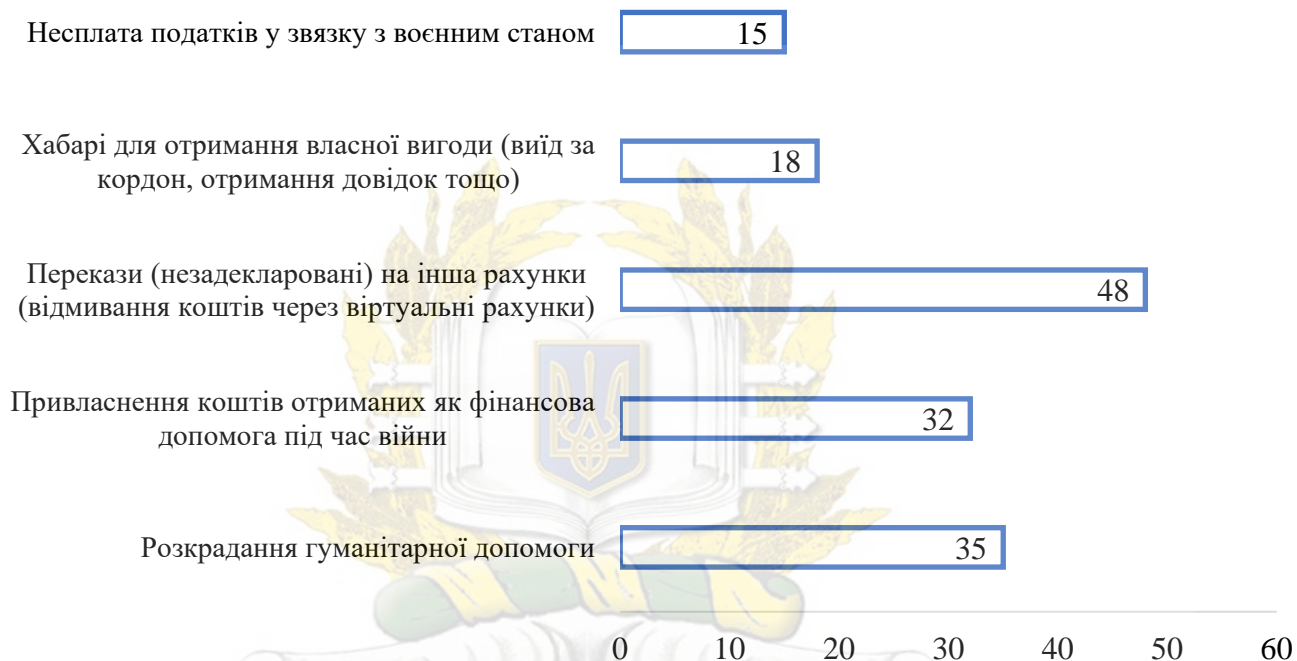


Рисунок 2.4 – Поширені види корупції під час війни у Вінницькому районі (2022-2023 рр.), %

Як видно з рисунку 2.4, найбільш поширеними видами корупції у Вінницькому районі під час війни є: розкрадання гуманітарної допомоги, яка надходить постраждалим особам, відмивання та приховування коштів через перекази, відкриття віртуальних рахунків на біржах та привласнення частини фінансових коштів, що надходять для допомоги особам.

Висновки до другого розділу

Отже, підсумовуючи висновки розділу можемо сказати:

1. Вінницька районна військова адміністрація, відповідно до своїх повноважень, виконує виконавчу владу на території Вінницького району і відображає виконання повноважень, які їй були передані Вінницькою районною радою.

2. Дослідження стану етики державних службовців показало, що державним службовцям бракує глибокого розуміння моральних аспектів службової діяльності,

а також теоретичних знань і практичного досвіду їх реалізації. Зокрема, це включає у себе професійні етичні знання.

3. Важливим чинником є розробка антикорупційної стратегії, яка вміщує правила протидії корупції в органах державної влади. Програми які пов'язані з антикорупційною спрямованістю є вкрай ефективними інструментами уникнення та подолання проявам корупції на рівні державного сектору.

4. Провівши аналіз розвитку протидії корупції у Вінницькій районній військовій адміністрації, бачимо, що в адміністрації створена комісія та положення з проведення оцінки корупційних ризиків в діяльності адміністрації. Уповноважені особи з питань запобігання та виявлення корупції проходять навчання по підвищенню свого професійного рівня.

5. Також в адміністрації існує Антикорупційна «Гаряча лінія», її метою є посилення співпраці влади та громадськості щодо питань протидії корупції в адміністрації. Крім того, на офіційному сайті РДА було висвітлено інформацію щодо залучення членів Громадської ради при обласній державній адміністрації до розробки «Антикорупційної програми обласної військової адміністрації».

6. Корупція завжди збільшувалась, навіть під час війни, тому було досліджено поширені види корупції під час війни в Вінницькому районі. Згідно проведеного аналізу, можемо сказати, що висвітлення публічної інформації після початку бойових дій у Вінницькій районній військовій адміністрації значно зменшилась, на офіційному сайті органу влади практично немає інформації щодо розвитку протидії та запобігання корупції яка проводиться адміністрацією, що в свою чергу може призвести до обурення громадянами щодо не висвітлення інформації.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ЕТИКИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ В СИСТЕМІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

3.1. Удосконалення механізму формування етики публічного службовця в системі запобігання корупції: зарубіжний досвід

Розглядаючи зарубіжний досвід етичного навчання державних службовців та застосування його в Україні, важливо відзначити, що найбільш розвиненою системою етичного навчання державних службовців у світі є та, що діє у Сполучених Штатах Америки. У цій країні етичне навчання для державних службовців є обов'язковим. Управління з питань етики уряду США (OGE) розробило широкий спектр навчальних програм, які працівники цього агентства можуть використовувати під час обов'язкового початкового та річного навчання з етики [4].

Один із ключових курсів етики для державних службовців спрямований на здобуття, покращення та узагальнення знань співробітників з питань чесності та боротьби з корупцією. Цей курс спрямований на підвищення усвідомленості щодо кодексів поведінки та обмежень, інформування учасників щодо наслідків корупції та викладання навичок, необхідних для її запобігання, виявлення та повідомлення.

Сполучені Штати беруть участь в реалізації програми етичної освіти в центральній Америці та країнах Карибського басейну. Україні може бути корисним досвід організації віртуального навчання для державних службовців. Зміст такого електронного навчання відповідає міжнародним стандартам, які встановлені Конвенцією ООН проти корупції. Цей навчальний курс створений у доступній формі, а практичні аспекти подані у вигляді відеороликів. Курс призначений для всіх державних службовців, незалежно від їхнього статусу та рівня. Основні характеристики цього курсу включають очікуваний час проходження - 2 години, повністю онлайн, 4 модулі, 39 практичних відео уроків, інтерактивні вправи, доступність цілодобово, автоматичне видання сертифікатів [1].

Сінгапур є однією з країн з найнижчим рівнем корупції, де діє комплексна система освіти для державних службовців. Процес навчання та перепідготовки державних службовців в Сінгапурі включає п'ять основних етапів, кожен з яких враховує етичні питання:

1. Навчання для чиновників, які готуються до роботи (протягом одного-трьох місяців), а також для тих, кого недавно перевели до нового офісу.
2. Базова підготовка для працівників першого року роботи.
3. Підвищення кваліфікації, що здійснюється між першим та третім роком роботи, з метою розвитку індивідуальних навичок та вмій.
4. Розширення можливостей, де працівники можуть виходити за рамки своїх конкретних обов'язків і виконувати інші відповідні завдання за необхідності.
5. Розвиток потенціалу, спрямований на розвиток здатностей працівників для виконання поточних завдань та відповіді на майбутні вимоги [3].

Ця країна свідомо визнає, що етична освіта повинна бути важливою та невід'ємною частиною навчання державних службовців. У цій країні існують два підходи до управління державним сектором: один - спрямований на створення стандартів, етичних правил та інший - на врахування етичних принципів особистості. Для навчання державних службовців Сінгапуру використовують обговорення в невеликих групах, проведення тематичних досліджень та лекцій. Тематичні дослідження надають практичні сценарії для прийняття рішень, в яких використовуються моральні цінності та принципи, і допомагають ілюструвати складну та неоднозначну інформацію про етичний вибір.

В Європі існують етичні програми, які фокусуються на різних аспектах реформи державного управління, покращенні якості державних послуг та настановах щодо поведінки для всіх державних службовців. Деякі програми акцентуються на боротьбі з корупцією та спрямовані на конкретні ризики, пов'язані з певними групами державних службовців.

Етична освіта визначає компетенції, на які спрямоване навчання працівників:

1. вміння виявляти та формулювати моральні питання;
2. здатність розмірковувати про моральні проблеми;

3. вміння пояснювати свої моральні потреби [2].

Для досягнення цієї мети використовуються два підходи до навчання. Один з них - теоретичний (нормативний) підхід, який спрямований на надання знань про теорію, принципи та етичні стандарти та навчання учасників приймати та використовувати ці правила. Інший підхід спрямований на вплив на поведінку через навчання учасників логічному та критичному мисленню щодо етичних питань при прийнятті рішень в етичних дилемах. Програми етичної освіти повинні комбінувати ці два підходи відповідно до потреб дослідницької групи.

Великою поширеною думкою є те, що основною метою етичної освіти є формування певних керівних якостей особистості, таких як чесність, відповідальність та протидія корупції.

Проте в Європі загально визнано, що етична освіта сама по собі не завжди призводить до стійких результатів, особливо в країнах з високим рівнем корупції. Це може бути пояснено відсутністю політичної волі та досвіду у лідерів цих країн для організації подібних тренінгів. Брак участі політиків в етичному навчанні є однією з головних перешкод, які призводять до низького рівня мотивації інших державних чиновників до такого навчання. Відсутність навчання в етичному лідерстві, а також культурне середовище, де корупція є нормою у галузі бізнесу, може пояснити, чому етична освіта залишається формальною і малопопулярною, і не має практичного впливу на поведінку державних службовців.

У світі існують різні підходи до організації етичної освіти. Наприклад, в Естонії таке навчання здійснюється за координацією і фінансовою підтримкою Міністерства фінансів. У Туреччині провідною установою в організації навчання етиці є Рада з етики державних службовців, і крім того, в державних установах створено комісії з етики, які відповідають за навчання етиці. На Філіппінах навчання державних службовців координується Комітетом зв'язків із громадськістю.

В Латвії існують спеціальні курси для працівників із особливими функціями, такими як прокурори та судді, які відповідають за державні закупівлі та інше. Агентства державної служби у цих країнах відповідають за кадрову політику, але

також мають багато інших обов'язків, і етичне навчання не завжди є для них пріоритетом. Антикорупційні агентства акцентують свою увагу на запобіганні корупції та наданні навчання з питань етики, але часто не мають достатньо ресурсів та кваліфікації для проведення цього навчання самостійно.

Навчання здійснюється різними установами, включаючи агентства боротьби з корупцією, державну службу, або освітні заклади, такі як Академія державної служби та інші навчальні установи. У цих курсах беруть участь також приватні та іноземні консультанти, вчені та професори з вільної економічної зони.

Однією з ключових умов ефективної етичної освіти є тісна співпраця між установою, яка здійснює навчання, та агентством, яке координує таке навчання на державному рівні. Це дозволяє розробляти гнучкі навчальні програми.

Поза цим, існує думка, що етика має бути впроваджена у повсякденне управління державними установами, і керівники повинні бути відповідальні за сприяння етичним нормам у своїх організаціях. Для керівників важливо забезпечити практичне регулювання поведінки працівників у ситуаціях, коли офіційні правила конфліктують з загальноприйнятими традиціями, що особливо важливо в країнах із високим рівнем корупції.

У більшості країн ЄС всі нові державні службовці повинні отримати навчання з етичних норм, а також старші посадові особи та керівники у структурах із великими ризиками корупції. Однак у деяких країнах, таких як Естонія, Хорватія, Молдова та Туреччина, курси етики пропонуються також працівникам, які не мають статусу державного службовця, але можуть працювати у сферах з підвищеним ризиком корупції, таких як охорона здоров'я та освіта [2].

Ефективність навчання залежить від сучасних методів освіти. Під час вивчення досвіду різних країн виділяється поєднання теоретичної та практичної підготовки, використання різноманітних методів, таких як конференції, лекції, семінари, тренінги, інтерактивні методи, тематичні дослідження, онлайн-навчання, тренажери, рольові ігри, навчальні фільми, групова робота, дискусії, вирішення етичних дилем, а також розгляд питань з точки зору різних учасників етичної ситуації. Крім того, надається підтримка учасникам для виконання індивідуальних

планів дій у галузі етики та подальшого навчання на робочому місці з метою здійснення цих планів. Проблеми етики та етичні дилеми обговорюються та вирішуються через взаємну підтримку.

Однак аналіз поширених тематичних програм в Україні свідчить, що етичне навчання зазвичай обмежується питаннями протидії корупції та відрізняється від програм в інших країнах. Дослідження освітніх та професійних програм магістрів державної служби в Україні показує, що питання етики державних службовців не отримують належної уваги. Велика частина навчальних програм обмежується темою боротьби з корупцією, і лише окремі магістранти в Україні мають можливість вивчати окрему дисципліну «Етика державної служби».

Також, в Україні відсутня традиція організації самоосвіти серед працівників державної служби, і навчання проводиться переважно за спонтанними рішеннями для вивчення змін у законодавстві. Проблема самоосвіти державних службовців потребує подальшого вивчення і практичної підготовки для реалізації цього підходу.

При розгляді етичного навчання державних службовців та використання закордонного досвіду для України, варто визначити основні особливості цього виду навчання. Враховуючи різні підходи у різних країнах, можна виділити кілька ключових факторів, таких як чітке формулювання цілей навчання та врахування існуючих етичних проблем. Успішні програми етичного навчання передбачають різноманітні методи та підходи, включаючи традиційні та інноваційні методи навчання.

Зокрема, ефективні програми включають комбінацію теоретичної та практичної підготовки, використання інтерактивних методів, участь у тематичних дослідженнях, онлайн-навчанні, рольових іграх, груповій роботі та дискусіях. Важливою є також можливість індивідуального планування дій у галузі етики та підтримка учасників у реалізації цих планів.

Наявність державного органу, що координує організацію навчання, і співпраця між цією установою та іншими учасниками грають важливу роль у забезпеченні ефективності етичного навчання державних службовців. Також

важливо інтегрувати етичне навчання у повсякденне управління державними установами та забезпечити, що керівники організацій сприяють поширенню етичних норм серед працівників.

Згідно дослідження діяльності механізму етики публічного службовця на прикладі зарубіжних практик, ми б хотіли запропонувати удосконалити існуючий механізм формування етики публічного службовця в системі запобігання корупції в Україні.



Рисунок 3.1. – Удосконалення механізму формування етики публічного службовця в системі запобігання корупції в Україні

Існуючий механізм формування етики публічного службовця в системі запобігання корупції в Україні був зображений в першому розділі кваліфікаційної роботи. На нашу думку його потрібно удосконалити вищевказаними чинниками, такими як:

- планування;
- організація та координація;
- мотивація;
- контроль та оцінювання.

Отже, досліджуючи зарубіжний досвід етичного навчання державних службовців, ми дослідили, що найбільш розвинена система у США. У них є безліч навчальних програм, які державні службовці можуть використовувати під час навчання з етики. Однак аналіз поширених тематичних програм в Україні свідчить, що етичне навчання зазвичай обмежується питаннями протидії корупції та відрізняється від програм в інших країнах. Дослідження освітніх та професійних програм магістрів державної служби в Україні показує, що питання етики державних службовців не отримують належної уваги. На прикладі зарубіжних досліджень діяльності механізму етики публічного службовця, ми запропонували удосконалити існуючий механізм формування етики публічного службовця в Україні.

3.2. Рекомендації щодо вдосконалення етики публічного службовця як засобу запобігання та протидії корупції під час післявоєнної відбудови України

Попри російське вторгнення, наша країна показала, що її прогрес в боротьбі з корупцією - це сталий процес, який продовжується навіть у найскладніший період існування держави.

Агресія з боку росії стала своєрідним іспитом для усіх українських державних інституцій, у тому числі й для органів антикорупційної системи,

створених уже після Революції Гідності. Робота антикорупційних органів, попри деякі обмеження, зумовлені воєнним часом, все одно відбувалася, а її результати були помітними. Також саме у 2022 році українська влада зрештою виконала низку обіцянок щодо антикорупційної сфери, які давала раніше.

Як повідомляє організація Transparency International Ukraine – на її замовлення якої соціологічне дослідження провела агенція Info Sapiens за підтримки Проєкту USAID «Підтримка організацій-лідерів у протидії корупції в Україні «Взаємодія». Українці бояться ймовірної корупції під час відновлення країни після завершення бойових дій.

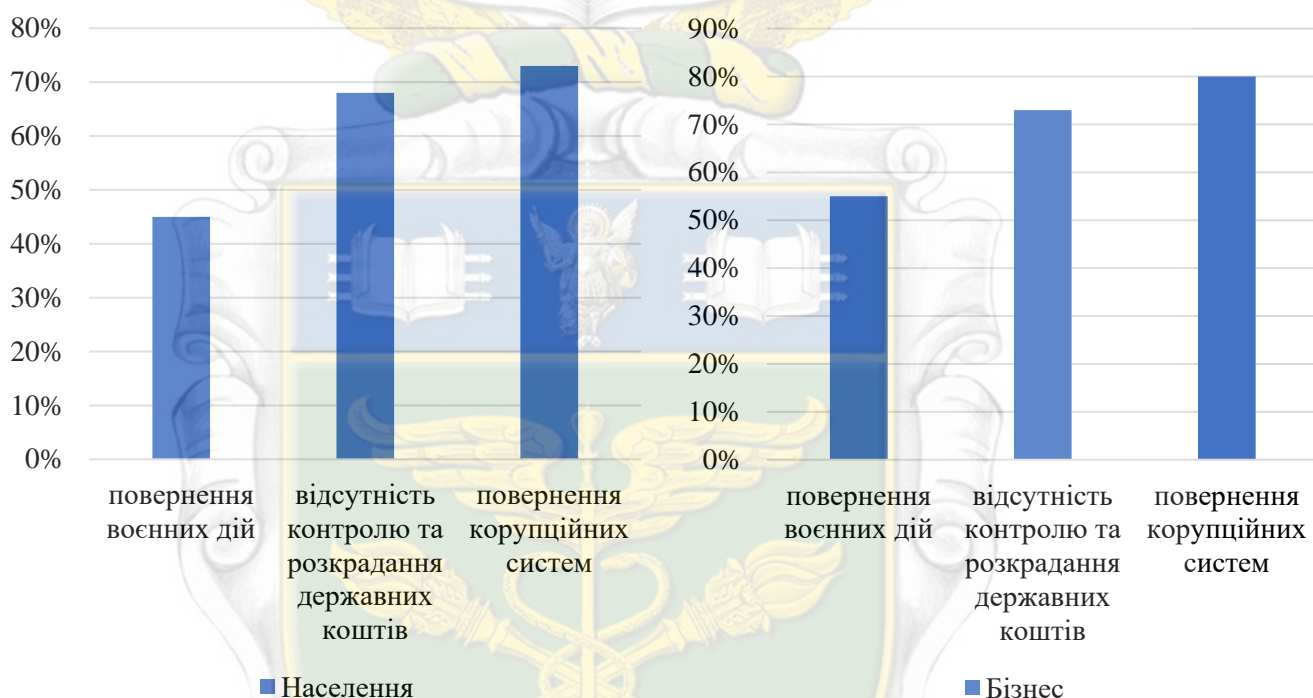


Рисунок 3.2 – Інфографіка побоювань українців які очікуються в період відбудови [46]

73% українців та 80% представників бізнесу серед можливих ризиків найбільше непокоїть повернення корупційних схем у процеси відбудови. 63% громадян і 73% підприємців бояться відсутності контролю і, як наслідок, розкрадання державних коштів. І лише на третьому місці бізнес (45%) та населення (55%) називають повернення воєнних дій.

Дослідивши рівень корупції на рівні країни, можна сказати, що корупція в Україні не зменшується. Проаналізувавши вище вказані дослідження, ми хотіли б запропонувати створити інститут «Етичного омбудсмена» або «Омбудсмена з етики», дану посаду ми пропонуємо для початку започаткувати на районному рівні яка буде підпорядковуватись Вінницькій районній військовій адміністрації.

«Етичний омбудсмен» - це особа або інституція, яка відповідає за відстеження та забезпечення дотримання етичних стандартів і принципів в конкретній організації, установі або уряді.

На нашу думку посада «Етичного омбудсмена» в післявоєнний період буде вдало запобігати проявам корупції. Основними функціями омбудсмена в період відбудови будуть:

1. Моніторинг та нагляд: Омбудсмен веде постійний моніторинг діяльності державних структур, службовців та інших учасників процесу відновлення. Він або вона слідкує за можливими проявами корупції, недовістю, аморальною поведінкою тощо.

2. Оцінка ризиків корупції: Омбудсмен допомагає ідентифікувати області та процеси, які найбільше піддаються ризику корупції. Він або вона аналізує законодавство, політику та процедури для визначення потенційних слабких місць.

3. Просвітництво та освіта: Омбудсмен проводить інформаційні кампанії серед державних службовців, громадськості та інших зацікавлених сторін щодо важливості етики та чесності в державній діяльності. Він або вона надає рекомендації та навчає етичним нормам.

4. Обробка скарг та інцидентів: «Етичний омбудсмен» отримує скарги та звернення щодо корупційних дій чи недовісті у державних структурах та проводить об'єктивне розслідування. Він або вона вживає відповідних заходів, щоб виправити ситуацію та надати правосуддя.

5. Рекомендації та зміни політики: Омбудсмен може робити рекомендації щодо удосконалення етичних стандартів та політик в державній службі. Він або вона сприяє запровадженню необхідних змін та реформ для підвищення чесності та ефективності.

6. **Захист від репресій:** Омбудсмен може гарантувати анонімність для осіб, які надають інформацію про корупцію чи недієвість. Це сприяє підвищенню внутрішньої звітності та допомагає у виявленні проблем.

7. **Вплив на політику:** Заслуховуючи скарги та представляючи результати розслідувань, «етичний омбудсмен» може впливати на розробку нових політичних заходів та стандартів, що підвищують етичний рівень в державній службі.

8. **Залучення громадськості:** «Етичний омбудсмен» може взаємодіяти з громадськістю та активістами для підтримки спільних зусиль у запобіганні корупції. Він або вона може організовувати публічні обговорення, форуми та зустрічі для створення об'єднаного фронту проти корупції.

9. **Зміцнення довіри:** Робота «етичного омбудсмена» сприяє збільшенню довіри до державних інституцій серед громадян. Він або вона допомагає зробити державну службу більш відкритою, прозорою та відповідальною перед громадськістю.

10. **Міжнародна співпраця:** «Етичний омбудсмен» може співпрацювати з міжнародними організаціями, іншими країнами та експертами в галузі етики та боротьби з корупцією. Це допомагає внести глобальні стандарти в роботу з корупцією на національному рівні.

11. **Постійна діяльність:** Робота «етичного омбудсмена» не обмежується певними строками або подіями. Вона має тривати постійно і реагувати на нові виклики та проблеми у сфері етики та корупції.

Важливо зауважити, що роль «етичного омбудсмена» може бути досить впливовою, оскільки він або вона слугує як свого роду сторож етичних норм та стандартів у процесах відновлення та публічної служби після конфлікту чи війни. Ця посада сприяє не лише запобіганню корупції, але і підвищенню довіри громадськості до процесів відновлення та публічної адміністрації.

Етичний омбудсмен може виконувати свої обов'язки незалежно від владних структур, і його або її авторитет ґрунтується на здійсненні справедливих та об'єктивних рішень в інтересах суспільства. Це сприяє підвищенню відповідальності учасників процесу відновлення та публічної служби, підсилює

тиск на дотримання етичних норм та допомагає створити більш інтегрований та добродесний простір для відбудови після війни.

Також, доцільним було б впровадити етичний кодекс публічних службовців на центральному рівні. Цей кодекс має передбачати обов'язковість його дотримання всіма службовцями, що діють як своєрідна розгорнута присяга, встановлюючи права та обов'язки у сфері професійної діяльності. Важливо, щоб етичний кодекс включав основні принципи, норми та вимоги, а також інструменти оцінювання морально-етичних компетентностей публічних службовців. Крім того, кодекс повинен містити механізми контролю за його дотриманням і розроблену систему конкретних заходів у випадку порушення. Важливо включити різні види вимог до публічних службовців, такі як вимоги професійної діяльності, норми спілкування з громадянами, взаємини в колективі та з керівництвом, вирішення конфліктів інтересів, вимоги до навчання і розвитку, поведінка поза службою та санкції за неетичну поведінку. Також важливо, щоб цей кодекс став взірцевим для створення правил етичної поведінки в кожному конкретному органі публічної влади, враховуючи його унікальні норми і цінності.

Впровадження професійно-етичного навчання представляє собою ключовий елемент професійної соціалізації публічного службовця, спрямований на формування його моральних переконань та етичної чутливості. Основною метою цього навчання є вивчення етико-правових аспектів (норм, правил, принципів) для запобігання корупції та забезпечення високої якості публічної служби, відповідно до стандартів добродесної публічної служби. Етичне навчання спрямоване на підвищення рівня знань, навичок та умінь публічних службовців, необхідних для аналізу та обґрунтування прийнятих рішень, враховуючи суспільну мораль та професійну етику.

Важливим елементом успішного впровадження професійно-етичного навчання є його включення в масштабну і комплексну політику держави з боротьби з корупцією та реформи системи публічного управління, а також відображення цього заходу в програмних документах. Додатково, необхідно закріпити вимогу щодо організації та проходження обов'язкового професійно-етичного навчання в

Законах України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», а також в програмах з боротьби з корупцією та інших відповідних нормативно-правових документах для практичної реалізації цього навчання.

При впровадженні професійно-етичного навчання важливим є врахування європейських принципів безперервної освіти дорослих. Це включає дотримання стандартів доброчесної публічної служби, професіоналізацію публічної служби на основі принципів безперервної освіти, впровадження стандартів підвищення кваліфікації публічних службовців, забезпечення реалізації Національної рамки кваліфікацій та формування Національної системи кваліфікацій у галузі знань «Публічне управління та адміністрування», а також підвищення інституційної спроможності Національного агентства України з питань державної служби.

Висновки до третього розділу

Отже, підводячи підсумки проведених досліджень ми навели приклади удосконалення етики державного службовця як засобу протидії корупції як на прикладі зарубіжного досвіду так і власні пропозиції. Навчання державних службовців в інших країнах набагато краще розвинуте ніж в Україні, в нашій країні питання етики не отримують належної уваги, а лише обмежуються темою боротьби з корупцією. Щодо індексу сприйняття корупції в Україні – відбулися позитивні зміни протягом останніх років, і наступні роки для нашої країни також принесуть багато вирішальних результатів в сфері запобігання корупції. Але незважаючи на прогрес в запобіганні корупції, вона все ж спричиняє перешкоди для підтримки економіки країни під час війни. І навіть в післявоєнний період суспільство вкрай стурбоване тим, що відсоток корупції під час відновлення країни зросте. Тому на нашу думку, було б доцільно в державних органах влади започаткувати посаду «Етичний омбудсмен». Людина яка буде контролювати публічних службовців, їхні дії, етичні норми, схильність до корупції під час та після війни. Також , потрібно впровадити етичний кодекс публічних службовців та розпочати ефективніше розвивати їхнє професійно-етичне навчання.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Отже, впровадження нових законів та правил етичної поведінки для публічних службовців допоможуть протидіяти корупції як в мирний для країни час так і в період воєнного стану, після ретельного аналізу етики публічного службовця та її ролі в запобіганні корупції можна висунути такі висновки:

1. Досліджено поняття «етика публічного службовця» розглядається в двох аспектах: як «професійна мораль» та галузь етичного знання. У своєму другому аспекті вона спеціалізується на вивченні професійної моралі публічних службовців, уточнює ціннісні орієнтації, норми та моральні аспекти поведінки та взаємодії людей у процесі виконання державної служби, а також надає практичні рекомендації, спрямовані на покращення цієї діяльності.

2. Також в кваліфікаційній роботі було досліджено діяльність Вінницької районної військової адміністрації. Проаналізовано етику публічних службовців Вінницької районної військової адміністрації. Під час дослідження було виявлено проблему, що державним службовцям бракує глибокого розуміння моральних аспектів службової діяльності, а також теоретичних знань і практичного досвіду їх реалізації. Зокрема, це включає у себе професійні етичні знання.

3. Досліджено засоби запобігання та протидії корупції під час воєнного стану у Вінницькій районній військовій адміністрації. Тому в адміністрації було створено Комісію з проведення оцінки корупційних ризиків які можуть виникати в діяльності адміністрації. Крім того на офіційному сайті Вінницької районної військової адміністрації періодично оприлюднюється інформація щодо навчання для уповноважених осіб з питань запобігання та виявлення корупції. Також в органі влади існує Антикорупційна «Гаряча лінія», створена з метою посилення співпраці влади та громадськості щодо протидії корупції.

4. Розглянуто удосконалення механізму формування етики публічного службовця в системі запобігання корупції на прикладі зарубіжного досвіду. Загальний аналіз досвіду різних країн дозволяє виділити ключові риси етичного

навчання державних службовців, такі як чітка формулювання цілей навчання та їхня індивідуалізація в залежності від тривалості служби, сфери діяльності та специфіки установи. Також важливо враховувати наявність етичних проблем, оцінювати результати етичної освіти та рівень дотримання етичних норм серед працівників державного управління. Для ефективності важлива роль громадських організацій, які координують навчання, а також використання різноманітних форм і методів, що забезпечують теоретичну та практичну підготовку з етики та інших аспектів. Певні елементи етичної освіти можуть бути цікавими для впровадження в Україні.

5. Згідно дослідження діяльності механізму етики публічного службовця на прикладі зарубіжних практик, запропонували удосконалити існуючий механізм формування етики публічного службовця в системі запобігання корупції в Україні. До механізму входить:

- Покращення планування. Розробка концепції формування морально-етичних основ публічної служби та комплекс заходів щодо її забезпечення;
- Покращення організації та координації. Створення «сильної» організаційної культури; упорядкування діяльності згідно з посадовими інструкціями, угодами, законодавством; організація безперервного професійно-етичного навчання.
- Мотивація. Застосування морально-психологічних методів мотивації; забезпечення публічних службовців гідним рівнем оплати праці, яка буде залежати від результатів їхньої роботи; розширення участі підлеглих в управлінні; заохочення творчих ініціатив.
- Контроль та оцінювання. Здійснення внутрішнього та зовнішнього контролю за дотриманням етичних принципів, норм, стандартів поведінки; використання інструментів оцінювання рівня сформованості морально-етичних компетентностей публічного службовця

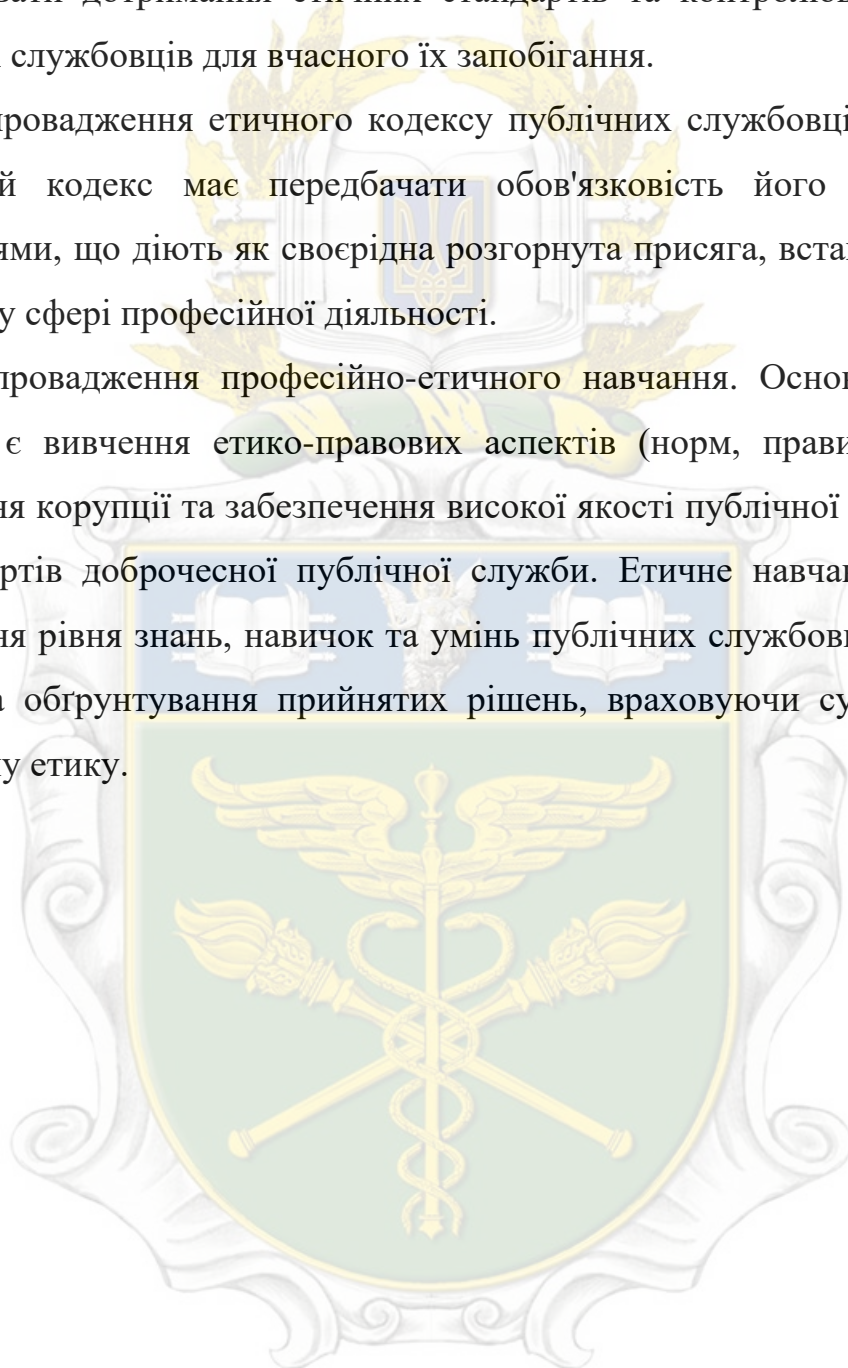
6. Проаналізовано побоювання українців які очікуються в період відбудови. Та запропоновано ряд рекомендацій щодо вдосконалення етики публічного

службовця як засобу запобігання та протидії корупції під час післявоєнної відбудови України.

- ввести посаду «Етичного омбудсмена», людина яка буде відстежувати та забезпечувати дотримання етичних стандартів та контролювати корупційні дії публічних службовців для вчасного їх запобігання.

- Впровадження етичного кодексу публічних службовців на центральному рівні. Цей кодекс має передбачати обов'язковість його дотримання всіма службовцями, що діють як своєрідна розгорнута присяга, встановлюючи права та обов'язки у сфері професійної діяльності.

- Впровадження професійно-етичного навчання. Основною метою цього навчання є вивчення етико-правових аспектів (норм, правил, принципів) для запобігання корупції та забезпечення високої якості публічної служби, відповідно до стандартів доброчесної публічної служби. Етичне навчання спрямоване на підвищення рівня знань, навичок та умінь публічних службовців, необхідних для аналізу та обґрунтування прийнятих рішень, враховуючи суспільну мораль та професійну етику.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. ARAC launches the Basic Ethics Course for Public Servants: - A Tool to Prevent Corruption. URL: https://www.unodc.org/ropan/en/arac-launchesthebasic-ethics-course-for-public-servants_-_atool-to-prevent-corruption.html.

2. Ethics Training for Public Officials. A study prepared by the OECD AntiCorruption Network for Eastern Europe and Central Asia (ACN) and SIGMA, a joint EU-OECD initiative, principally financed by the EU, in co-operation with the OECD Public Sector Integrity Network. URL: <https://www.oecd.org/corruption/acn/resources/EthicsTrainingforPublicOfficialsBrochureEN.pdf>.

3. Human Resource Development and Training of Civil Servants in the Public Service of some ASEA Ncountries. URL: <http://caicachanhchinh.gov.vn/Plus.aspx/en/News/71/0/109025/0/356>. ACEAN.

4. The U.S. Office of Government Ethics (OGE): URL: <https://www.oge.gov/web/oge.nsf/Resources/Ethics+Training+Tools+and+Templates>

5. Багрім О.А. Формування потенціалу державної служби України в умовах аксіологічного транзиту : дис. канд. наук держ. упр. : 25.00.03. Дніпро, 2020. С. 261.

6. Бондаренко О. С. Корупційна злочинність в умовах воєнного стану. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2023. № 2. 41 с.

7. Василевська Т. Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів. *НАДУ*. 2013. с. 76.

8. Гайду С. В. Державна політика щодо протидії корупції на етапі післявоєнної відбудови: ключові виклики та ризики. 2023ю № 86. URL: https://doi.org/10.54929/conf_22_08_2023-10-05.

9. Галай В. О. Сучасна концепція принципів публічної служби в адміністративному праві України. Ірпінь 2020. С. 42 .

10. Гаман Т. В. До питання етики онлайн навчання публічних службовців, с. 130. URL: http://old.univer.km.ua/doc/zbirniki/Zbirnik_KhKhV_schorichnoi_zvitnoi_naukovoii_konferentsii_NPP_doktorantiv_ta_aspirantiv_2021.pdf

11. Глухенька Т. Етика публічного службовця під час воєнного стану. Менеджмент ХХІ століття: сучасні моделі, стратегії, технології: зб. матеріалів Х Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції. Вінниця, 2023 р.

12. Глухенька Т. Етика публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції. Вісник студентського наукового товариства «ВАТРА» Вінницького торговельно-економічного інституту ДТЕУ. Вінниця, 2023. Вип.166. 83-90 с.

13. Громова О. В., Крихтіна Ю. О. «Етичні аспекти діяльності публічних службовців. Publishing House Baltija Publishing, 2021. URL: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-045-2-33>

14. Дані Національного агентства України з питань державної служби щодо організації роботи державних службовців та оплати праці в умовах воєнного стану за 2022 рік : результати опитування. URL: <https://nads.gov.ua/news/organizaciya-roboti-derzhavnih-sluzhbovciv-ta-oplata-praci-v-umovah-voyennogo-stanu-rezultati-opituvannya>

15. Діловий етикет, принципи спілкування. URL: <https://online.novaposhta.education/blog/dilovij-etiketprintsipi-spilkuvannya-z-partnerami>

16. Етика державного службовця як засіб запобігання та протидії корупції. URL: http://vn.darg.gov.ua/etika_derzhavnogo_sluzhbovcja_0_0_0_1534_1.html

17. Єршова К. Є., Петренко О. С. Етичні обмеження публічних службовців, 2021. URL: https://ir.nmu.org.ua/bitstream/handle/123456789/159948/17_%d0%84%d1%80%d1%88%d0%be%d0%b2%d0%b0_%d0%9d%d0%a2%d0%a3%20%d0%94%d0%9f%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо особливостей застосування законодавства у сфері запобігання

корупції в умовах воєнного стану». URL: <https://kyiv.tax.gov.ua/diialnist/zapobigannya-proyavam-koruptsii-/informatsiyni-materiali/614387.html>

19. Закон України «Про державну службу». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

20. Закон України «Про запобігання корупції». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

21. Індекс сприйняття корупції. URL: <https://cpi.ti-ukraine.org/>

22. Коваленко Б. О. Протидія корупції в органах державної влади та місцевого самоврядування під час воєнного стану, Київ, 2023. С. 79-80.

23. Комірчий П. О. Адміністративно-правові засади публічної служби у правоохоронній сфері України. Київ, 2020. 611 с.

24. Комірчий П. О. Система загальнослужбових принципів публічної служби в правоохоронній сфері України. 2019. №10. 100-107 с.

25. Компанієць К. Етика публічного службовця. Актуальні питання запобігання корупції: міжнародний та національний досвід: збірник матеріалів Всеукраїнського науково-практичного круглого столу Одеса: ОДУВС, 2022. №92, С.41-43.

26. Конституція України. Закон України № 254к/96-ВР від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>

27. Корчак Н. М. Етика державного службовця: антикорупційні вимоги. Publishing House Baltija Publishing, 2021. URL: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-121-3-18>

28. Котович Г. В. Етика державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, 2019. с. 154.

29. Малиновський В. Я. Державна служба: підручник. Київ, 2018. 312 с.

30. Мельничук Т. П. Етичні обов'язки публічних службовців як елемент професійного статусу: досвід європейських країн та його впровадження в Україні. 2019. №34. 182-187 с. URL: http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2019/tom_2/31.pdf

31. Навчально-методичний посібник з підвищення кваліфікації працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, на яких покладено обов'язки з організації роботи щодо запобігання та протидії проявам корупції (I-VII категорії посад). Режим доступу: www.naiu.kiev.ua/nniu_site/files/1/korrupt_%2020.doc;

32. Національна академія внутрішніх справ. Мультимедійний навчальний посібник «Антикорупційна політика в Україні». URL: https://arm.naiu.kiev.ua/books/atikorruption/lectures/lecture_1.html

33. Нестеренко К., Булгакова О. «Антикорупційна політика України в контексті війни.» Науковий вісник Ужгородського національного університету. Ужгород, 2023, Т.2 №77. с. 98-101.

34. Офіційний сайт Вінницької районної військової адміністрації. URL: <https://vinrda.gov.ua/>

35. Підтримка реформи державної служби в Україні URL: www.gouds.gov.ua.

36. Попов С., Яценко В. Етика в публічній сфері України: європейський досвід, 2023. №29, с. 116-130. URL: <http://taais.oridu.odessa.ua/article/view/289127>

37. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>.

38. Про засади державної антикорупційної політики на 2021-2025 роки. Закон України № 2322-IX від 20 червня 2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2322-20#n144>

39. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12 травня 2015 р. № 389-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 28. Ст. 250.

40. Розпорядження від 08 грудня 2021 року №282 « Про створення комісії з проведення оцінки корупційних ризиків в діяльності». URL: <https://www.vinrda.gov.ua/rda/normatyvno-pravovi-dokumenty/rozporiadzhennia/2021-rik/rozporiadzhennya-vid-08-hrudnia-2021-roku-282-pro-stvorennia-komisii-z-provedennia-otsinky-koruptsiinykh-ryzykiv-v-diiialnosti>

41. Романова Ю. О. Розробка заходів удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції. Запоріжжя, 2021. с. 121
42. Самборська О.Ю. Людський капітал як фактор економічного зростання. 2019. № 6. с. 64-72.
43. Сектор з питань запобігання та виявлення корупції. Норми та стандарти поведінки державних службовців. *Методичні матеріали*. URL: https://kharkivoda.gov.ua/content/documents/1062/106133/Attaches/normi_ta_standarti_povedinki_derzhavnih_sluzhbovtsiv..pdf
44. Сорокіна Н. Г. Роль етичної складової у діяльності публічного службовця, 2018.
45. Сорокіна Н. Г. Особливості етикету публічного службовця в сучасних умовах реформування публічної служби. Ефективність державного управління, 2020, №63. с. 185-195.
46. Сушинський О. І., Калашник Н. С., Березовська Н. І. Відповідальність публічних службовців перед суспільством в умовах війни: правовий та моральний контекст, 2023. №74/75. с. 10-15.
47. Українці бояться корупції під час післявоєнного відновлення – Transparency International Ukraine URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-korupcija-vidnovlennya-transparency/32458896.html>
48. Хриков Є. М. Етична система публічної служби України. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. № 3. URL : http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/3_2020/8.pdf
49. Шевченко Н., Копитко М., Мігус І. Напрями зниження рівня корупції в Україні в умовах кризових явищ та підвищення необхідності легалізації доходів, 2023. С. 21-28 . URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-70-21-28>
50. Шепель М.Є. Імідж державного службовця у воєнний та поствоєнний період в Україні. Публічне управління та адміністрування в умовах війни і в поствоєнний період в Україні. Київ, 2022. С. 56-60.