

Сдобнова А.Г.

Національна академія державного управління при Президентові України

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ

Статтю присвячено виявленню основних напрямів, умов та специфіки впровадження професійної етики загалом і етики управління в системі державної служби. У рамках дослідження нормативно-правової бази професійно-етичної культури державного службовця пропонуються шляхи вдосконалення кодексів професійної поведінки та етики в бізнесі, політиці, системі державної служби і місцевого самоврядування, звертається увага на необхідність наявності правових і соціальних передумов інкорпорування професійної етики в системі державного управління. Побудова ефективного механізму реформування професійно-етичної культури державних службовців, вдосконалення та підняття рівня всієї системи державної служби, розкриття дієвих механізмів її вдосконалення стали головними завданнями державного управління на сьогодні. Автор доводить, що знання основних принципів професійно-етичної культури повинно дозволяти державному службовцю впевнено орієнтуватися в будь-якій нестандартній ситуації і не робити помилок, що дозволяють оточуючим сумніватися в його доброчесності і завдають серйозної шкоди його репутації та репутації державного органу. Зроблено висновок, що йдеться про створення етичної інфраструктури: асоціацій державних службовців, що не сприймають професійно-етичних порушень, аналітичних центрів для обговорення проблем професійно-етичної культури, впровадження професійно-етичного навчання (організація та проведення відповідних курсів поліпшення професійної етики державних службовців, дистанційне навчання, підвищення кваліфікації в даній сфері), подальше вдосконалення законодавства.

Ключові слова: державне управління, державний службовець, професійна компетентність, професійна репутація, професійно-етична культура державного службовця.

Постановка проблеми. Актуальність дослідження зумовлена тим, що професійно-етична культура державного службовця допомагає уточнити та втілити в життя професійні та моральні цінності в будь-яких умовах, вона не створює нові принципи і поняття, а підлаштовує вже сформовані норми до специфічних сфери державно-управлінської діяльності.

Побудова ефективного механізму реформування професійно-етичної культури державних службовців, вдосконалення та підняття рівня всієї системи державної служби, розкриття дієвих механізмів її вдосконалення стали головними завданнями державного управління на сьогодні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню та аналізу сутності державного управління присвячено праці таких науковців, як Т. Василевська, Г.П. Кухарева, В.Б. Дзюндзюк та ін., однак питання нормативно-правового забезпечення професійно-етичної культури державного службовця в Україні залишається малодослідженим.

Постановка завдання. Мета дослідження полягає у формулюванні структурного сприйняття базових етичних понять у розрізі цілей, завдань і практичної значущості вивчення етики державного управління, виявленні національних особливостей етики і культури управління на основі аналізу нормативно-правового забезпечення професійно-етичної культури державного службовця в Україні.

Завданнями дослідження є виявлення специфіки етичного кодексу державного службовця, а також аналіз правових і соціальних передумов інкорпорування професійної етики в системі державного управління.

Виклад основного матеріалу дослідження. Реформування системи державної служби в Україні – необхідний елемент професійно-етичної модернізації державного управління в Україні. У Договорі для України з розбудови держави, укладеному між Урядом та Європейською Комісією 13 травня 2015 р., прописане зобов'язання провести реформу державної служби [11].

Першим кроком у зазначеному напрямі стала підготовка нової законодавчої бази. Прийнято новий, відпрацьований із вітчизняними та міжнародними експертами Закон України «Про державну службу», що набрав чинності 01 травня 2016 р. Лише в 2016 р. в рамках реформ 4 рази внесено зміни до Закону України «Про запобігання корупції». Цікавим елементом зазначених законодавчих змін стала постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2016 р. № 65, якою затверджено Правила етичної поведінки державних службовців (далі – Правила), що проіснували близько року та втратили чинність 29 березня 2017 р. [7; 8; 10]. У контексті реформи до Закону додається ще низка нормативно-правових актів, що мають вагомe значення у процесі формування – саме «формування», а не підвищення – репутації державних службовців.

У ст. 8 Закону «Про державну службу» перераховані основні обов'язки державного службовця. Зокрема, у пп. 2 п. 1 ст. 8 зазначено, що державний службовець зобов'язаний дотримуватися принципів державної служби та правил етичної поведінки.

Згідно з п. 2 ст. 44, оцінювання результатів службової діяльності проводиться на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених із урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції.

У пп. 6 п. 1 ст. 47 загальні правила етичної поведінки в державному органі віднесено до правил внутрішнього службового розпорядку державного органу.

Окрім того, до обов'язків керівника державної служби щодо забезпечення службової дисципліни пп. 6 п. 2 ст. 63 віднесено вжиття заходів для дотримання державними службовцями правил етичної поведінки.

Згідно із пп. 2 п. 2 ст. 65, порушення правил етичної поведінки державних службовців є підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності.

Таким чином, етичну складову частину у Законі «Про державну службу» можна описати одним реченням, а саме: державний службовець зобов'язаний дотримуватися правил етичної поведінки, це буде враховуватися в оцінці результатів його службової діяльності, віднесено до правил внутрішнього службового розпорядку державного органу та у разі недотримання таких правил тягне за собою дисциплінарну відповідальність.

Постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2016 р. № 65 «Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців», що втратила чинність у березні 2017 р., було затверджено Правила етичної поведінки державних службовців (далі – Правила). Цей нормативно-правовий акт конкретизував вимоги до поведінки державних службовців, наведених у Законі, та логічно доповнював його. Однак його зміст і назва, на нашу думку, не корелювалися між собою. Правила ґрунтувалися на дотриманні державними службовцями 7 принципів: 1) служіння державі і суспільству; 2) гідної поведінки; 3) добросовісності; 4) лояльності; 5) політичної нейтральності (дублюється із статтею Закону України «Про корупцію»); 6) прозорості і підзвітності; 7) сумлінності.

Тут хотілося б зупинитися на принципі лояльності. На урядовому порталі було вказано, що постанова враховує прогресивний і успішний досвід країн-членів ЄС. За основу акта взято запроваджену в Республіці Польща модель гарантування максимальної прозорості діяльності державних органів [1].

Кодекс етики державної служби Польщі, який було взято за взірць, затверджений постановою Голови Ради Міністрів від 06 жовтня 2011 р. № 70 «Про основні принципи дотримання правил державної служби та етики державної служби» [3, с. 77].

Він дійсно містить принцип (або «засаду» лояльності), але вона викладена зовсім інакше. Під лояльністю розуміється: вірність Польській Республіці; надійну і ретельну реалізацію програми польського уряду, незалежно від власних переконань і політичних поглядів; лояльність до керівництва, колег і підлеглих; готовність виконувати службові накази без помилок та в межах закону; забезпечення керівництва об'єктивними, із застосуванням кращих намірів і знань, висновками та зауваженнями у підготовці пропозицій щодо здійснення державно-управлінських функцій; демонстрація стриманості в публічному висловленні поглядів на роботу як свого, так і інших державних органів, особливо, якщо такі погляди можуть підірвати довіру громадян до цих установ [2; 3].

Тобто польський варіант – «стриманість у публічному висловленні поглядів» – в українських Правилах було переписано як «утримання від будь-яких проявів публічної критики».

Таким чином, з одного боку, зазначений принцип закріплений у більшості європейських країн, а відтак позитивно оцінюється європейською спільнотою. З іншого боку, у тому вигляді, у

якому він прописаний для українських державних службовців, зазначений принцип стає каральним важелем для притягнення до дисциплінарної відповідальності «невігідних» працівників та порушує конституційні права державних службовців як громадян. Повертаючись до форми Правил, вважаємо, що доцільніше було б назвати зазначені постанову «Принципи етичної поведінки державних службовців», а не Правила, а систематичність забезпечило б поєднання цих двох документів.

Наступний документ, який слід розглянути – Закон України «Про запобігання корупції», яким передбачений обов'язок державного службовця утримуватися від виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони суперечать закону (ст. 44). У цій статті прописаний порядок дій у разі надходження таких доручень.

Порядок дій передбачає повідомлення особою в письмовій формі керівника органу, в якому вона працює, що не є виявом публічної критики. Цей же акт зобов'язує державні органи «забезпечувати умови для повідомлень їх працівниками про порушення вимог цього Закону іншою особою, зокрема через спеціальні телефонні лінії, офіційні веб-сайти, засоби електронного зв'язку» [9].

У цьому ж Законі йде посилання на Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05 серпня 2016 р. № 158 (далі – Загальні правила). Так, Загальні правила складаються із шести розділів:

- загальні положення (тут описано, на чому ґрунтуються правила, мета діяльності державних службовців та дії керівників держорганів після отримання інформації про порушення цих правил);

- загальні обов'язки державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування (переплітається із Законом України «Про державну службу» у частині дотримання законів, доручень керівництва, використання та недопущення дискримінації державної мови; новелами Загальних правил є шанування народних звичаїв і національних традицій та повага до приватного життя інших осіб, належного зовнішнього вигляду, забезпечення високої якості роботи, встановленого внутрішнього службового розпорядку);

- використання службового становища (недопущення використання службового становища у будь-який інший спосіб, окрім як для виконання посадових обов'язків і доручень керівників, наданих на підставі та у межах повноважень, передбачених законами України);

- використання ресурсів держави та територіальної громади (недопущення зловживань та використання державного чи комунального майна або коштів у приватних інтересах);

- використання інформації (забороняється розголошувати персональні дані фізичних осіб, конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом);

- обмін інформацією (забороняється обмежувати доступ до публічної інформації).

Вважаємо, що знання основних принципів професійно-етичної культури повинно дозволяти державному службовцю впевнено орієнтуватися в будь-якій нестандартній ситуації і не робити помилок, що дозволяють оточуючим сумніватися в його доброчесності і можуть завдати серйозної шкоди його репутації та репутації державного органу. Тому до Загальних правил поведінки потрібно розробити алгоритм дій для державних службовців у стандартних та нестандартних ситуаціях. Адже законодавство, зобов'язуючи державних службовців до професійно-етичної поведінки, не пояснює алгоритм їхніх дій у разі порушення їх прав. Це стосується права на повагу до честі і гідності, закріпленого в Конституції України та в Законі України «Про державну службу». До законодавства, що підтримує державну службу, окрім уже зазначеного, слід віднести Закон України «Про доступ до публічної інформації» [7]. Також вважаємо за необхідне визнати окремим нормативним важелем, що спонукає державних службовців до виконання професійно-етичних норм, присягу державного службовця.

Ст. 17 Закону України «Про державну службу» говорить, що громадяни України, які вперше зараховуються на державну службу, приймають Присягу такого змісту: «Повністю усвідомлюючи свою високу відповідальність, урочисто присягаю, що буду вірно служити народові України, суворо дотримувати Конституції та законів України, сприяти втіленню їх у життя, зміцнювати їх авторитет, охороняти права, свободи і законні інтереси громадян, з гідністю нести високе звання державного службовця, сумлінно виконувати свої обов'язки».

Більшість державних службовців вважають прийняття присяги формальністю, однак це не є правильним. Цю тезу 14 березня 2017 р. підтвердила Колегія суддів Судової палати в адміністративних справах Верховного Суду України (далі – Суд), розглянувши справу за позовом колишнього голови Первомайської районної державної адміністрації Миколаївської області до

Президента України Порошенка Петра Олексійовича про визнання протиправним та скасування розпорядження Президента України від 12 серпня 2015 р. № 654/2015-рп, яким його звільнено з посади голови Первомайської районної державної адміністрації Миколаївської області [4]. В обґрунтуванні до позову державний службовець зазначив, що під час інциденту він не вчиняв дій, які б свідчили про порушення ним Присяги державного службовця (далі – Присяга), а при прийнятті Розпорядження не було дотримано вимог законодавства щодо обов'язкового проведення службового розслідування [4].

Підставою для висновку про порушення Присяги було те, що державний службовець під час розмови використовував нецензурну лайку, застосовував погрози та принижував людську гідність, підкреслюючи особливий статус своєї посади.

Суд дійшов висновку, що в основі поведінки державного службовця закладені етичні, правові та службово-дисциплінарні норми поведінки, порушення яких утворює факт порушення присяги. Тому, складаючи присягу, державний службовець покладає на себе не тільки певні службові зобов'язання, але й моральну відповідальність за їх виконання [4].

Скоєне державним службовцем було розтлумачено Судом як проступок (вчинок) проти інтересів служби, який суперечить покладеним на нього обов'язкам, підриває довіру до нього як носія влади, що призводить до приниження авторитету державного органу та унеможлиблює подальше виконання ним своїх обов'язків [4].

Отже, порушення присяги – це недотримання, порушення державним службовцем не лише правових, але і моральних (етичних) норм.

Суд визнав, що публічна розмова з використанням нецензурної лайки, із застосуванням погроз та приниження людської гідності, з підкресленням своєї посади та «особливого статусу» підриває авторитет державної влади, довіру суспільства до органів виконавчої влади, поширює думку щодо всюдозволеності чиновників високого рангу та не відповідає званню державного службовця [4].

Тепер це рішення Суду використовуватиметься як узагальнююча юридична практика для аналогічних випадків.

Отже, підтримка авторитету та високого репутаційного рівня державної служби залежить від її якісного складу. Тому до системи державної служби потрібно залучати та підтримувати кращих працівників (у т. ч. за їх професійно-етичними характеристиками) [1; 12]. Для цього важ-

ливо задіяти низку стимулів, зокрема таких, як достойна заробітна плата.

Наступним питанням, яке є вкрай важливим для посилення професійної мотивації державних службовців, є питання оплати праці. Обов'язковими надбавками є надбавки за ранг та за стаж роботи. З метою мотивації державних службовців визначено новий механізм використання додаткових стимулюючих виплат шляхом надбавок за інтенсивність праці та за виконання особливо важливої роботи. Такі надбавки встановлюються у відсотках до посадового окладу.

За інтенсивність праці державним службовцям встановлюється надбавка з урахуванням таких критеріїв, як: 1) якість і складність підготовлених документів; 2) терміновість виконання завдань, опрацювання та підготовки документів; 3) ініціативність у роботі.

Надбавка за виконання особливо важливої роботи встановлюється державним службовцем з урахуванням таких критеріїв: 1) виконання завдань та функцій щодо реалізації пріоритетних напрямів державної політики, участь у розробленні проектів нормативно-правових актів, проведення експертизи таких актів; 2) виконання роботи, що вимагає від працівника особливої організаційно-виконавчої компетентності та відповідальності, результатом якої є підвищення ефективності управління [5].

Хоча нова реформа таки передбачає скасування більшості надбавок, які могли отримати державні службовці, що є вкрай суперечливим.

Аналізуючи законодавство, розпочаті реформи та узагальнюючий досвід, загалом можна зробити висновок, що основи репутації державного службовця закладаються за допомогою:

– законів та нормативно-правових актів, які напряду підтримують професійно-етичну культуру державного службовця, а саме Законів України «Про державну службу», «Про запобігання корупції», «Про доступ до публічної інформації»; наказом Національного агентства з питань державної служби від 05 серпня 2016 р. № 158 «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Окремим важелем у цьому блоці пропонуємо вказати присягу державного службовця. І на сьогодні формується узагальнююча юридична практика, яка свідчить, що порушення присяги державного службовця – це проступок (вчинок) проти інтересів служби, який суперечить покладеним на нього обов'язкам, підриває довіру до нього як носія влади, що

призводить до пониження авторитету державного органу та унеможливує подальше виконання ним своїх обов'язків;

– законів та нормативно-правових актів, які підтримують професійно-етичну культуру державного службовця, а саме: Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 06 квітня 2016 р. № 289, Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 07 липня 2010 р. № 564, Порядку організації підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування у навчальних закладах за державним замовленням Національного агентства України з питань державної служби, затверджений наказом Національного агентства України з питань державної служби від 19 квітня 2017 р. № 86 та ін.

Висновки. Орієнтуючись на наявні теоретичні розробки у даній сфері та проведений аналіз нормативної бази щодо забезпечення професійно-етичної культури державного службовця в Україні, вважаємо, що професійна культура державного службовця складається з таких елементів: вміння та навички роботи з інформацією (інформаційна культура); особиста мотивація; знання, вміння, навички щодо роботи з офісною технікою; знання, пов'язані з безпосереднім виконанням функцій держави на відповідній території, у конкретній галузі державного управління;

вміння здійснювати самостійне дослідження; підвищення загальноосвітнього культурного рівня; комунікативна культура; командна робота; професійні цінності та моральні якості; етично-правова культура.

Лише усвідомлення загальнолюдського, загальнокультурного сенсу професійних цілей робить професійну діяльність морально осмисленою. Досягти гармонізації вимог загальнолюдської моралі та професійної моралі державних службовців можливо через форми і методи незалежного суспільного контролю над діяльністю окремих спеціалістів та професійної групи в цілому, через прозорість, зняття зайвих заборон і обмежень, суспільний діалог, свободу обговорення всіх доступних розумінню сторін професійного функціонування [14;15].

Попри наявні позитивні зрушення у вирішенні питання нормативно-правового забезпечення професійно-етичної культури державного службовця в Україні, проблема вдосконалення механізмів організаційного середовища професійно-етичної культури залишається відкритою. Зокрема, йдеться про створення етичної інфраструктури: асоціацій державних службовців, що не сприймають професійно-етичних порушень, аналітичних центрів для обговорення проблем професійно-етичної культури, впровадження професійно-етичного навчання (організація та проведення відповідних курсів поліпшення професійної етики державних службовців, дистанційне навчання, підвищення кваліфікації в даній сфері), подальше вдосконалення законодавства.

Список літератури:

1. Василевська Т. Етичні аспекти реформування системи державної служби. Демократичне врядування. 2011. № 7. URL: <http://www.lvivacademy.com/visnik7/fail/vasylevska.pdf>.
2. Василевська Т. Особистісні зрізи служіння як місії державної служби. Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І.Ф. Кураса НАН України. 2011. № 2 (52). С. 331–341.
3. Кухарева Г.П. Належне урядування як шлях до становлення дієвої системи публічного управління в Україні. Теорія та практика державного управління. 2015. Вип. 3. С. 76–83.
4. Постанова Верховного Суду України від 14 березня 2017 р. № п/800/160/16. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/V5170070.html
5. Питання оплати праці працівників державних органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 № 15. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP170015.html.
6. Про державну службу: Закон України. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст.43. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
7. Про доступ до публічної інформації: Закон України. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 32. Ст. 314. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2939-17>.
8. Про запобігання корупції: Закон України. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 49. Ст. 2056. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
9. Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2016 р. № 65. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/65-2016-%D0%BF>.
10. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Постанова Кабінету Міністрів України від 05 серпня 2016 р. № 158. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16>.

11. Про затвердження Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: Постанова Кабінету Міністрів України від 07 липня 2010 р. № 564. URL: <http://sfs.gov.ua/diyalnist-/zakonodavstvo-pro-diyalnis/postanovi-km-ukraini/65708.html>.

12. Про затвердження Порядку організації підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування у навчальних закладах за державним замовленням Національного агентства України з питань державної служби: Наказ Національного агентства України з питань державної служби 19 квітня 2017 р. № 86. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0832-17>.

13. Allyson M., Kaye J. Strategic Planning for Nonprofit Organizations. USA: John Wiley&Sons, Inc., 2005. 458 p.

14. Child J., Faulkner D., Tallman S. Cooperative Strategy. Managing Alliances, Networks and Joint Ventures. Oxford University Press, 2005. 457 p.

15. Duncan W. When Necessity Becomes a Virtue: The Case for Taking Strategy Seriously. Journal of General Management. 1987. Winter. № 13. P. 28–42.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В УКРАИНЕ

Статья посвящена выявлению основных направлений, условий и специфики внедрения профессиональной этики в целом и этики управления в системе государственной службы. В рамках исследования нормативно-правовой базы профессионально-этической культуры государственного служащего предлагаются пути совершенствования кодексов профессионального поведения и этики в бизнесе, политике и системе государственной службы и местного самоуправления, обращается внимание на необходимость наличия правовых и социальных предпосылок инкорпорирования профессиональной этики в систему государственного управления. Построение эффективного механизма реформирования профессионально-этической культуры государственных служащих, совершенствования и поднятия уровня всей системы государственной службы, раскрытие действенных механизмов ее совершенствования стали главными задачами государственного управления на сегодня. Автор доказывает, что знание основных принципов профессионально-этической культуры должно позволять государственному служащему уверенно ориентироваться в любой нестандартной ситуации и не совершать ошибок, позволяющих окружающим усомниться в его добропорядочности и способных нанести серьезный ущерб его репутации и репутации государственного органа. Сделан вывод, что речь идет о создании этической инфраструктуры: ассоциаций государственных служащих, которые не воспринимают профессионально-этических нарушений, аналитических центров для обсуждения проблем профессионально-этической культуры, внедрение профессионально этического обучения (организация и проведение соответствующих курсов улучшение профессиональной этики государственных служащих, дистанционное обучение, повышение квалификации в данной сфере), дальнейшее совершенствование законодательства.

Ключевые слова: государственное управление, государственный служащий, профессиональная компетентность, профессиональная репутация, профессионально-нравственная культура государственного служащего.

LEGISLATIVE SUPPORT OF PROFESSIONAL AND ETHICAL CULTURE OF A GOVERNMENT EMPLOYEE IN UKRAINE

The research paper deals with revealing the main directions, conditions and specifics of the implementation of professional ethics in general and management ethics in the civil service system. Within the framework of studying the regulatory basis of the professional and ethical culture of a government employee, the ways of improving the codes of professional conduct and ethics in business, politics and the system of civil service and local self-government are proposed, attention is drawn to the need for legal and social preconditions for the incorporation of professional ethics in the system of public administration. Building an effective mechanism for reforming the professional and ethical culture of government employee, improving and raising the level of the entire civil service system, revealing of effective mechanisms for its improvement, have become the main tasks of public administration today. The author argues that knowledge of the basic principles of professional and ethical culture should allow a government employee to confidently orientate himself in any irregular situation and not make mistakes that allow others to doubt his fairness, which could seriously damage his reputation and reputation of the state body. It is concluded that the issue is about creating an ethical infrastructure: associations of government employees who do not accept professional and ethical violations, analytical centers for discussing issues of professional and ethical culture, the introduction of vocational ethics training (organization and delivery of appropriate courses for improving the professional ethics of government employees, distance learning, advanced training in this area), further improvement of the legislation.

Key words: public administration, government employee, professional competence, professional reputation, professional and ethical culture of a government employee.