

*Даниленко-Негара Ю. С.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри адміністративного і фінансового права
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРАВИЛА ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ КРІЗЬ ПРИЗМУ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: АНАЛІЗ ВПЛИВУ

Анотація. Стаття присвячена визначенню впливу стану дотримання державним службовцем правил етичної поведінки на оцінювання результатів його службової діяльності. Встановлено, що правила етичної поведінки у сфері державної служби займають місце еквівалентне принципам державної служби. Доведено, що окремі принципи державної служби безпосередньо засновані на правилах етичної поведінки, зокрема професіоналізм (щонайменше в частині об'єктивного і неупередженого виконання посадових обов'язків), доброчесність і політична неупередженість, у зв'язку з чим констатується існування нерозривного взаємозв'язку між правилами етичної поведінки і принципами державної служби, та їх впливом на усі аспекти діяльності державного службовця.

Визначено, що оцінювання результатів службової діяльності державних службовців спрямовується на визначення результативності та ефективності діяльності конкретного державного службовця, незалежно від посади державної служби, яку він займає, а також на встановлення результативності та ефективності структурних підрозділів державного органу та державного органу в цілому. Встановлено, що оцінювання результатів службової діяльності здійснюється на підставі, у тому числі дотримання державним службовцем правил етичної поведінки. З'ясовано, що ступінь дотримання державним службовцем правил етичної поведінки підлягає обов'язковому врахуванню під час оцінювання результатів його службової діяльності, що повністю відповідає меті такого оцінювання та узгоджується із значенням правил етичної поведінки.

У зв'язку з тим, що будь-яке порушення правил етичної поведінки повинно передбачати настання юридичної відповідальності, обґрунтовано, що вплив дотримання правил етичної поведінки на оцінювання результатів службової діяльності державного службовця є можливим лише у разі притягнення державного службовця до такої відповідальності. У протилежному випадку штучне створення у законодавстві про державну службу умов для визначення випадків недотримання правил етичної поведінки державним службовцем, якого не було притягнуто до відповідальності, для цілей оцінювання результатів його службової діяльності суперечитиме правилам формальної логіки та принципам державної служби, а також створюватиме умови для зловживання з боку безпосереднього керівника та/або керівника державної служби державного органу під час оцінювання результатів службової діяльності державних службовців.

Ключові слова: оцінювання, оцінювання результатів службової діяльності, етика, етичні норми, правила етичної поведінки, вимоги до державних службовців, законодавство про державну службу, державна служба, держаний службовець.

Постановка проблеми. Дотримання правил етичної поведінки, згідно з п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про державну службу» (далі – Закон), є один із основних обов'язків державних службовців [1]. Примітно, що цей обов'язок державних службовців об'єднано в одному пункті з принципами державної служби, які виступають основоположними ідеями, настановами, які виражають об'єктивні закономірності та визначають науково обґрунтовані напрями реалізації компетенції, завдань і функцій державної служби, повноваження державних службовців [2, с. 7], а дотримання принципів державної служби є однією із умов визнання громадянина України державним службовцем (ч. 2 ст. 1 Закону [1]). З урахуванням цього можна стверджувати, що правила етичної поведінки у сфері державної служби займають місце еквівалентне принципам державної служби. Слід звернути увагу на те, що окремі принципи державної служби безпосередньо засновані на правилах етичної поведінки, зокрема йдеться про такі принципи державної служби, як: професіоналізм (щонайменше в частині об'єктивного і неупередженого виконання посадових обов'язків), доброчесність і політична неупередженість. Отже, правила етичної поведінки є нерозривно взаємопов'язаними з принципами державної служби та подібно їм впливають на усі аспекти діяльності державного службовця.

Підтвердженням такого всеохоплюючого впливу правил етичної поведінки є обов'язкове врахування їх дотримання під час оцінювання результатів службової діяльності, що обумовлює актуальність наукових пошуків щодо визначення впливу дотримання державним службовцем правил етичної поведінки на оцінювання результатів його службової діяльності.

Стан дослідження. Окремим питанням оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, правил етичної поведінки та інших вимог, що висуваються до державних службовців, присвячували свої праці В. Авер'янов, Ю. Битяк, Л. Біла-Тіунова, В. Васильківська, С. Зелінський, С. Ківалов, Т. Коломєць, В. Колпаков, Ю. Конотопцева, В. Кравцов, В. Мартиненко, Р. Негара, Н. Панова, Д. Приймаченко та ін. Проте, вплив правил етичної поведінки на оцінювання результатів службової діяльності державних службовців й досі не поставав предметом наукових досліджень.

Мета дослідження. У зв'язку з цим, метою цієї статті є визначення впливу стану дотримання державним службовцем правил етичної поведінки на оцінювання результатів його службової діяльності.

Виклад основного матеріалу. Оцінювання результатів службової діяльності державних службовців являє собою

законодавчо передбачений порядок визначення ефективності, результативності та дієвості функціонування інституту державної служби в цілому, діяльності окремих органів державної влади, їх структурних підрозділів, результатів службової діяльності державних службовців та відповідності кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби встановленим показникам та критеріям [3, с. 182]. З урахуванням цього, оцінювання результатів службової діяльності державних службовців першочергово спрямовується на визначення результативності та ефективності діяльності конкретного державного службовця, незалежно від посади державної служби, яку він займає, а також на встановлення результативності та ефективності структурних підрозділів державного органу та державного органу в цілому. Саме тому, для проведення всебічного та об'єктивного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців необхідно враховувати максимальну кількість різних показників діяльності та критеріїв. Зазначене обумовлює те, що оцінювання результатів службової діяльності здійснюється на підставі показників результативності, ефективності та якості, які одночасно включають як суто індивідуальні завдання державних службовців, так і колективні – показники діяльності структурного підрозділу.

Поряд з указаними показниками, ч. 2 ст. 44 Закону, передбачається, що оцінювання результатів службової діяльності проводиться у тому числі на підставі оцінки дотримання державним службовцем правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції, виконання індивідуальної програми професійного розвитку, а також показників, визначених у контракті про проходження державної служби (у разі укладення) [1]. Отже, окрім показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, на оцінювання результатів службової діяльності безпосередньо впливає дотримання державним службовцем зокрема і правил етичної поведінки¹.

Про необхідність розмежування цілей оцінювання результатів службової діяльності державних службовців та дотримання, зокрема правил етичної поведінки, свідчить відсутність у типових завданнях та ключових показниках результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади керівників центральних органів виконавчої влади на 2023 рік [4], на 2024 рік [5], на 2025 рік [6] завдань та показників прямо або опосередковано заснованих на правилах етичної поведінки. Аналогічним чином про дотримання правил етичної поведінки не згадується у Методичних рекомендаціях щодо визначення завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», моніторингу їх виконання та перегляду, затверджених наказом НАДС від 17.11.2023 № 186-23 [7]. У зв'язку з цим, необхідно з'ясувати у чому саме полягає вплив стану дотримання правил етичної поведінки на оцінювання результатів службової діяльності державного службовця.

Як відомо, правила етичної поведінки державних службовців визначаються Законом, Законом України «Про запобігання корупції» [8] та Загальними правилами етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самовряду-

вання, затвердженими наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158 [9] на виконання абз. 1 ч. 2 ст. 37 Закону України «Про запобігання корупції» [8], та Типовими правилами внутрішнього службового розпорядку, затвердженими наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 № 50 [10] на виконання ч. 4 ст. 47 Закону [1].

У науково-практичних коментарях указаних законодавчих актів зазначається, що «дотримання правил етичної поведінки, які врешті-решт визначають тип поведінки, потрібний суспільству, є важливою складовою професійної діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняних осіб» [11, с. 268]. А безпосередньо правила етичної поведінки визначаються «... комплексним правовим інститутом. Дотримання державним службовцем правил етичної поведінки покладає на нього обов'язок у своїй роботі насамперед дотримуватися законності. Представляючи державу перед іншими особами, діяти виключно в її інтересах, бути політично неупередженим, толерантним, об'єктивним, дотримуватися конфіденційності стосовно інформації, якою він володіє, виявляти компетентність і ефективність, уникати конфлікту інтересів, усіма своїми діями всіляко забезпечувати формування у громадян довіри до влади» [12, с. 93]. Крім того, констатується, що «ці правила є узагальненням стандартів етичної поведінки, доброчесності та запобігання конфлікту інтересів у діяльності державних службовців та способів врегулювання конфлікту інтересів» [13, с. 126]. Зважаючи на ці властивості правил етичної поведінки та враховуючи їх значення під час проходження державної служби, обов'язковість їх врахування під час оцінювання результатів службової діяльності є цілком логічним та виправданим, оскільки є важливим показником діяльності державного службовця.

Практичне втілення впливу правил етичної поведінки на оцінювання результатів службової діяльності державних службовців вимагає відповідного нормативного закріплення. Аналіз процедури проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців вказує, що про врахування дотримання правил етичної поведінки під час оцінювання результатів службової діяльності державного службовця йдеться лише у двох випадках.

Перший, передбачений абз. 1 п. 23 Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23.12.2017 № 640, у якому встановлено, що метою обговорення питання щодо виконання поставлених завдань і ключових показників, дотримання загальних правил етичної поведінки та вимог у сфері запобігання корупції з державним службовцем, який займає посаду державної служби категорії «А», проводиться оціночна співбесіда [14]. Це положення повністю дублюється у п. 4 розділу III Методичних рекомендацій щодо визначення результатів виконання завдань державними службовцями, які займають посади державної служби категорії «А», та затвердження висновку, затверджених наказом НАДС від 28.09.2023 № 155-23 [15], які не передбачають його конкретизації.

Водночас, у цьому пункті йдеться лише про державних службовців категорії «А», а у п. 37-39 Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців [14], якими врегульовано проведення оціночної співбесіди

¹ Доцільно звернути увагу на те, що правила етичної поведінки також передбачаються законодавством у сфері запобігання корупції, тобто є їх частиною, а тому їх одночасне вживання у положеннях ч. 2 ст. 44 Закону як однопорядкових є некоректним.

з державними службовцями категорій «Б» і «В» про дотримання правил етичної поведінки вже не йдеться. Враховуючи це, проведення одного й того самого етапу оцінювання результатів службової діяльності для державних службовців різних категорій посад державної служби відрізняється.

Другий випадок стосується включенням дотримання правил етичної поведінки до Критеріїв визначення балів (додаток 5 до Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23.12.2017 № 640 [14]), а саме бал «1» визначається, зокрема, у разі якщо під час виконання завдання порушено вимоги правил етичної поведінки; бали «3» та «4» – робота проводилась ефективно з дотриманням правил етичної поведінки. Примітно, що для визначення балу «2» дотримання правил етичної поведінки у якості критерію не використано, що не відповідає положенням ч. 2 ст. 44 Закону та п. 7, абз. 1 п. 23 вказаного Порядку [14]. Враховуючи це, дотримання правил етичної поведінки наразі є скоріше декларативним критерієм визначення балів, оскільки відповідно до Критеріїв визначення балів взагалі не впливає на визначення балів «3» або «4» під час оцінювання конкретних завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності.

Необхідно звернути увагу на те, що у зазначених Критеріях визначення балів про дотримання/недотримання правил етичної поведінки йдеться лише у контексті виконання окремих завдань. Інакше кажучи, якщо державним службовцем було порушено правила етичної поведінки поза межами цих завдань, це взагалі не впливатиме на оцінювання результатів службової діяльності.

Поряд з цим, необхідно звернути увагу на відсутність у наведених положеннях конкретизації порядку визначення дотримання державним службовцем правил етичної поведінки, а також ступеню їх дотримання, що вочевидь має значення для об'єктивного оцінювання результатів службової діяльності. У зв'язку з цим залишається незрозумілим яким чином встановлюється факт дотримання/недотримання державним службовцем правил етичної поведінки під час оцінювання результатів його службової діяльності?

З констатацією дотримання правил етичної поведінки все не так складно, оскільки про дотримання правил етичної поведінки може свідчати відсутність порушень цих правил, що підтверджується відсутністю дисциплінарних стягнень, адже порушення правил етичної поведінки державних службовців, згідно з п. 2 ч. 2 ст. 65 Закону, є дисциплінарним проступком, а отже підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності, або адміністративних стягнень, оскільки окремі за порушення окремих правил етичної поведінки, встановлених Законом України «Про запобігання корупції», передбачається адміністративна відповідальність (наприклад, ст. 43 Закону України «Про запобігання корупції» встановлено таке правило етичної поведінки як нерозголошення інформації, а адміністративна відповідальність за незаконне використання інформації, що стала відома особі у зв'язку з виконанням службових або інших визначених законом повноважень, передбачена ст. 172⁸ Кодексу України про адміністративні правопорушення [16]).

Проблемним є встановлення недотримання правил етичної поведінки. Цілком зрозуміло, що притягнення державного

службовця до дисциплінарної або адміністративної відповідальності за порушення правил етичної поведінки безперечно підтверджує факт недотримання державним службовцем цих правил. Але виникає питання, що ще, окрім указаних видів відповідальності, може підтверджувати недотримання державним службовцем правил етичної поведінки та яким чином це враховувати під час оцінювання результатів його службової діяльності?

Загальний аналіз положень актів, якими встановлено правила етичної поведінки свідчить, що передбачені в них правила навряд чи можуть бути диференційовані для цілей оцінювання результатів службової діяльності, оскільки будь-яке порушення державним службовцем будь-якого правила етичної поведінки формально може бути підставою для його притягнення до дисциплінарної відповідальності. Так, згідно з п. 2 ч. 2 ст. 65 Закону порушення правил етичної поведінки державних службовців є дисциплінарним проступком. Окрім того, стосуються порушення правил етичної поведінки дисциплінарні проступки, передбачені: п. 1 – порушення Присяги державного службовця; п. 3 – вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу; п. 4 – дії, що шкодять авторитету державної служби; п. 6 – недотримання правил внутрішнього службового розпорядку; п. 8 – невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця; п. 9 – використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб; п. 10 – подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби; п. 11 – неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами у 15-денний строк з дня їх виникнення ч. 2 ст. 65 Закону [1]. Враховуючи це, фактично кожен факт порушення державним службовцем правил етичної поведінки повинен передбачати настання дисциплінарної відповідальності.

З урахування обов'язку керівника державної служби вживати заходів для додержання державними службовцями правил етичної поведінки (п. 6 ч. 2 ст. 63 Закону [1]), вчинення іншими державними службовцями дисциплінарних проступків, у тому числі пов'язаних із порушенням правил етичної поведінки, може впливати на оцінювання результатів службової діяльності такого керівника державної служби. Але, враховуючи, що у ч. 2 ст. 44 Закону йдеться про безпосереднє дотримання державним службовцем правил етичної поведінки, і не міститься припису щодо впливу порушення правил етичної поведінки на оцінювання результатів службової діяльності державних службовців.

Таким чином, порушення правил етичної поведінки державним службовцем впливає на оцінювання результатів його службової діяльності лише у разі притягнення до дисциплінарної або адміністративної відповідальності за порушення правил етичної поведінки. У разі відсутності таких фактів, про порушення правил етичної поведінки не йдеться і не може бути будь-якого впливу на оцінювання результатів службової діяльності.

В протилежному випадку штучне створення у законодавстві про державну службу умов для визначення випадків недотримання правил етичної поведінки державним службовцем, якого

не було притягнуто до відповідальності, для цілей оцінювання результатів його службової діяльності, суперечитиме правилам формальної логіки, оскільки одне і те саме діяння державного службовця для цілей притягнення до дисциплінарної відповідальності та оцінювання результатів службової діяльності кваліфікуватимуться по-різному. Інакше кажучи, вчинення діяння, яке може містити ознаки складу дисциплінарного проступку – порушення правил етичної поведінки призводитиме до притягнення до відповідного виду юридичної відповідальності, але впливатиме на оцінювання результатів службової діяльності державного службовця. Крім того, це свідчатиме про порушення принципів державної служби, зокрема верховенства права (а саме такого його складника як юридична визначеність), забезпечення рівного доступу до державної служби та стабільності, а також створюватимуться умови для зловживання з боку безпосереднього керівника та/або керівника державної служби державного органу під час оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, що неприпустимо.

Висновки. У підсумку слід зазначити, що ступінь дотримання державним службовцем правил етичної поведінки підлягає обов'язковому врахуванню під час оцінювання результатів його службової діяльності, що повністю відповідає меті оцінювання результатів службової діяльності та узгоджується із значенням правил етичної поведінки. У зв'язку з цим, у законодавстві про державну службу повинні існувати дієві механізми впливу дотримання державним службовцем правил етичної поведінки на оцінювання результатів його службової діяльності.

Видається, що будь-яке порушення правил етичної поведінки повинно передбачати настання юридичної відповідальності, зважаючи на це вплив дотримання правил етичної поведінки на оцінювання результатів службової діяльності державного службовця є можливим лише у разі притягнення державного службовця до такої відповідальності. Обґрунтовується, що у протилежному випадку штучне створення у законодавстві про державну службу умов для визначення випадків недотримання правил етичної поведінки державним службовцем, якого не було притягнуто до відповідальності, для цілей оцінювання результатів його службової діяльності суперечитиме правилам формальної логіки та принципам державної служби, а також створюватиме умови для зловживання з боку безпосереднього керівника та/або керівника державної служби державного органу під час оцінювання результатів службової діяльності державних службовців.

Література:

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Дата оновлення: 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення 15.01.2025).
2. Ківалов С.В. Принципи державної служби у новому Законі «Про державну службу». *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 68. С. 7–16. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/arpr_2012_68_4 (дата звернення 15.01.2025).
3. Даниленко Ю.С. Оцінювання у державній службі: теорія і правове регулювання: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2017. 200 с. URL: <http://hdl.handle.net/11300/7803> (дата звернення 15.01.2025).
4. Про затвердження типових завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади керівників центральних

- органів виконавчої влади, на 2023 рік: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 09.12.2022 № 1117-р. Дата оновлення: 09.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1117-2022-%D1%80#Text> (дата звернення 15.01.2025).
5. Про затвердження типових завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади керівників центральних органів виконавчої влади, на 2024 рік: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.12.2023 № 1162-р. Дата оновлення: 19.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1162-2023-%D1%80#Text> (дата звернення 15.01.2025).
6. Про затвердження типових завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади керівників центральних органів виконавчої влади, на 2025 рік: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.12.2024 № 1280-р. Дата оновлення: 17.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1280-2024-%D1%80#Text> (дата звернення 15.01.2025).
7. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо визначення завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», моніторингу їх виконання та перегляду: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 17.11.2023 № 186-23. Дата оновлення: 17.11.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0186859-23#Text> (дата звернення 15.01.2025).
8. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. Дата оновлення: 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення 15.01.2025).
9. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби 05.08.2016 № 158. Дата оновлення: 11.04.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення 15.01.2025).
10. Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 № 50. Дата оновлення: 14.04.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16#Text> (дата звернення 15.01.2025).
11. Науково-практичний коментар до Закону України «Про запобігання корупції» / Наук. ред. Хавронюк М.І. Київ: Баїте, 2018. 472 с. URL: https://wiki.nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/10/1523446135commentary_corruption.pdf (дата звернення 15.01.2025).
12. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / Ред. кол.: К.О. Ващенко, І.Б. Коліушко, В.П. Тимошук, В.А. Дерезь (відп. ред.). Київ: ФОП Москаленко О.М., 2017. 796 с. URL: <https://surl.lu/iutzyt> (дата звернення 15.01.2025).
13. Біла-Тіунова Л.Р. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу». Одеса: Фенікс, 2020. 628 с.
14. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.08.2017 № 640. Дата оновлення: 08.09.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення 15.01.2025).
15. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо визначення результатів виконання завдань державними службовцями, які займають посади державної служби категорії «А», та затвердження висновку: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 28.09.2023 № 155-23. URL: <https://surl.li/ijcqkf> (дата звернення 15.01.2025).
16. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X. Дата оновлення: 19.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#top> (дата звернення 15.01.2025).

Danylenko-Nehara Yu. Rules of ethical conduct through the prism of evaluating the performance of civil servants: impact analysis

Summary. The article is devoted to determining the influence of the state of compliance by a civil servant with the rules of ethical conduct on the assessment of the results of his official activity. It is established that the rules of ethical conduct in the sphere of civil service occupy a place equivalent to the principles of civil service. It is proved that certain principles of civil service are directly based on the rules of ethical conduct, in particular professionalism (at least in terms of objective and impartial performance of official duties), integrity and political impartiality, in connection with which it is stated that there is an inextricable relationship between the rules of ethical conduct and the principles of civil service, and their influence on all aspects of the activity of a civil servant.

It is determined that the assessment of the results of the civil service activities of civil servants is aimed at determining the effectiveness and efficiency of the activities of a particular civil servant, regardless of the civil service position he holds, as well as at establishing the effectiveness and efficiency of the structural units of the state body and the state body as a whole. It is established that the assessment of the results of the civil service activities is carried out on the basis, including

the civil servant's compliance with the rules of ethical conduct. It is found that the degree of compliance by the civil servant with the rules of ethical conduct is subject to mandatory consideration when assessing the results of his official activities, which fully corresponds to the purpose of such assessment and is consistent with the meaning of the rules of ethical conduct.

Due to the fact that any violation of the rules of ethical conduct should entail legal liability, it is justified that the impact of compliance with the rules of ethical conduct on the assessment of the results of the civil servant's official activity is possible only if the civil servant is held liable for such liability. Otherwise, the artificial creation in the civil service legislation of conditions for determining cases of non-compliance with the rules of ethical conduct by a civil servant who has not been held liable for the purposes of assessing the results of his official activity will contradict the rules of formal logic and the principles of civil service, and will also create conditions for abuse by the immediate superior and/or head of the civil service of a state body when assessing the results of the official activity of civil servants.

Key words: evaluation, evaluation of performance, ethics, ethical norms, rules of ethical behavior, requirements for civil servants, civil service legislation, civil service, civil servant.