

Лекції з питань запобігання і виявлення корупції

місце проведення: м. Чернігів,
проспект Миру, 217, конференцзал
дата проведення: 17.05.2021

Тема лекції: «Поняття етичних стандартів поведінки»

Етика ділових стосунків, дотримання етикетних норм і правил поведінки та спілкування набуває особливої ваги і значущості в умовах переоцінки ціннісних орієнтирів, оскільки дає можливість людині усвідомити свою совість, свою соціальну роль. Доброчесність та дотримання етикетних правил повинні стати основою поведінки осіб, працюючих в державних установах під час виконання своїх посадових обов'язків. Зважаючи на це, громадськість оцінює доброчесність, неупередженість та ефективність діяльності державних установ взагалі і кожного співробітника зокрема.

Сьогодні прийнято говорити про професійну етику лікаря, педагога, журналіста, депутата, судді, відповідні етичні кодекси в бізнесі, у військових, у сфері торгівлі, існують міжнародні етичні кодекси для працівників музеїв, товариства Червоного хреста і в рамках інших міжнародних організацій. В силу поглиблення професіоналізації праці перед спеціалістами різноманітних напрямів все частіше виникають моральні колізії, вирішити які, спираючись тільки на професійні знання не можливо. Більше того, професійне захоплення, позбавлене моральних критеріїв та цінностей, може бути небезпечним як для самої людини, так і для оточуючих, а в більш широких масштабах — і для суспільства в цілому.

Проте є професії, моральний аспект в яких відіграє основоположну роль. Які? (лікарі, депутати, вчителі, юристи) чому? Просто в цих сферах діяльності спостерігається особливо велика залежність однієї людини від іншої, і результати професійної діяльності можуть мати доленосне значення для інших людей. Це професії, де „об'єктом праці” виступають живі люди, де в процесі професійної діяльності відбувається вторгнення у внутрішній світ людини часто в критичних життєвих ситуаціях. Відповідно до професіоналів, які займаються такою діяльністю, суспільство висуває не тільки вимоги загальної моралі (що стосуються будь-якої людини незалежно від професії), але і специфічні моральні вимоги. Більше того, моральність представника такої професії буде показником рівня професійності. І не треба про це забувати. (приклад, лікар педіатр, кардіолог).

Отже виникає така галузь наукового знання, як професійна етика. Проте є дискусія з приводу визначення професійної етики. Одні вчені вважають, що професійна етика виникає як наука про *професійну мораль*, яка складається з „особливих” норм моралі, що доповнюють загальні моральні принципи. Інші вчені, навпаки, вважають, що деякі моральні норми і принципи в професійній етиці повинні *бути обмежені* (наприклад, лікар може бути не завжди правдивим, юрист — не завжди гуманним). Третя група вчених вважає, що неправильно шукати якісь особливі моральні норми для професіоналів, як неправильно і обмежувати (ігнорувати) загальні норми.

Тема лекції: «Поняття етичних стандартів поведінки»

Професійна етика — система конкретизованих моральних норм і принципів з врахуванням особливостей тої чи іншої професійної діяльності людей.

Відступаючи від загально визнаних правил професійної етики чи порушуючи їх, ділова людина завдає збитків престижу, честі, гідності всієї організації, установи, її керівників, а не лише окремій посадовій особі, що працює в цій установі, організації.

Такі поняття, як ввічливість, гідність, тактовність, стосується всіх однаково в установі, незалежно від того, хто спілкується на цей момент (колега, громадянин, вахтер, технічний працівник).

Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р. наголошують: «Медичні працівники зобов'язані дотримувати вимог професійної етики і деонтології, зберігати лікарську таємницю» (п. «г» ст. 78)

Актуальною темою на сьогоднішній день є **формування корпоративної культури в лікувально-профілактичних установах (далі - ЛПУ).**

Поняття «корпоративна культура» існує вже досить давно і раніше більшою мірою стосувалося взаємин у великих іноземних компаніях. Проте з розвитком приватного медичного сектору, пацієнторієнтованості при наданні якісних медичних послуг та медичної допомоги виникла потреба у формуванні корпоративної культури в кожному медичному закладі.

Під **корпоративною культурою** розуміють сукупність ідей, поглядів, цінностей, норм та правил, прийнятих у конкретному медичному закладі, яких дотримуються усі співробітники. В основному ці норми та правила встановлюються щодо робочих процесів, міжособистісних стосунків у колективі та взаємодії з клієнтами, партнерами тощо.

Корпоративна культура має існувати в кожному медичному закладі незалежно від форми власності, підпорядкування чи розмірів. Щоправда, в деяких ЛПУ (зазвичай державних) це неписані норми, що передаються працівникові на словах. Проте керівники приватних медичних закладів намагаються прописати корпоративні правила, наприклад, у Кодексі корпоративної етики, та донести вимоги такого документу до свідомості кожного працівника медичного закладу.

На перший погляд може здатися, що ці правила потрібні лише керівництву медичного закладу для того, щоб співробітники утримувалися в певних рамках, продуктивно працювали на результат, відчували корпоративний дух тощо. Однак, якщо розглядати це питання ширше, то стає зрозуміло, що корпоративна культура потрібна і рядовим працівникам.

Злагоджена, чітка робота всього колективу – запорука успіху!

Кожен співробітник ЛПУ має пам'ятати, що пацієнти та інші відвідувачі оцінюють медичний заклад взагалі, але відчують атмосферу в деталях та дрібничках. Якщо кожен співробітник медичного закладу дотримується внутрішньої культури поведінки, правил медичної етики, розуміє зону власної відповідальності, тоді прикрі збої у роботі всього колективу зводяться до мінімуму.

Формування та впровадження корпоративної культури — нелегка справа. Але що сильніша корпоративна культура, то краща репутація медичного закладу. Тобто корпоративна культура прямо корелює із прибутками медичного закладу.

Кожен керівник приватного медичного закладу розуміє, що задоволеність пацієнтів та відвідувачів медичного закладу, їхнє бажання повернутися і стати постійними клієнтами багато в чому залежить не тільки від професійності лікаря та його помічників, а й від загального враження від злагоженості у роботі всіх працівників медичного закладу та видимої сторони їхніх міжособистісних стосунків. Тому такі керівники приділяють увагу формуванню корпоративної культури та контролю виконання вимог.

Керівники-новатори бюджетних ЛПУ вже на шляху впровадження корпоративних правил у керованих ними закладах. Право людини на отримання медичної допомоги в будь-якому медичному закладі України та реформування галузі охорони здоров'я змушує керівників бюджетних ЛПУ бути обачними та підвищувати рівень сервісу. В подальшому існує велика ймовірність зменшення бюджетного фінансування у разі зменшення кількості пацієнтів такого ЛПУ (з огляду на реформу порядку надання медичної допомоги та перерозподілу бюджетних асигнувань). Тобто нині формується пацієнторієнтованість та корпоративна культура бюджетного медичного сектору.

У деяких японських компаніях та установах моральній поведінці надають особливої ваги, формулюючи цю тезу так: «Якщо ти зробив помилку, то компанія тобі пробачить, якщо ти переступив через моральну планку – то пробачення тобі не буде ніколи».

Професійна мораль – це складова частина культури поведінки людини. Як відомо, мораль виступає в основних моральних категоріях добра – зла, справедливості, обов'язку, честі, достоїнства, совісті, щастя.

Моральні зразки поведінки – це ідеали, які виробляються змалечку і поступово стають невід'ємною частиною свідомості і поведінки людини. Однак у різних професійних групах є свої додаткові вимоги до поведінки, свої ідеали. Йдеться насамперед про професійну виучку людини, про дотримання нею канонів своєї професії. В нашому випадку це обов'язок дотримуватись вимог професійної етики і деонтології, зберігати лікарську таємницю.

Норми професійної етики працівників ТМО викладені в розділі 4 Антикорупційної програми ТМО та в наказі ТМО від 18.09.2020 № 98-о/д, а саме:

- Дотримуватись посадових або робочих інструкцій, трудового договору, Колективного договору, вимог антикорупційного та іншого законодавства України, наказів, розпоряджень керівника ТМО.

- Толерантно і з повагою ставитися до політичних поглядів, ідеологічних та релігійних переконань інших осіб, а також не використовують свої повноваження в інтересах політичних партій та/або політиків.

- Діяти об'єктивно, незважаючи на особисті інтереси, особисте ставлення до будь-яких осіб, на свої політичні погляди, ідеологічні, релігійні або інші

особисті погляди чи переконання.

- Сумлінно, компетентно, вчасно, результативно і відповідально виконувати функціональні обов'язки, рішення та доручення органів і осіб, яким підпорядковані, підзвітні або підконтрольні, а також не допускати зловживань та неефективного використання коштів і майна ТМО.

- Не розголошувати і не використовувати в інший спосіб конфіденційну інформацію, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх функціональних обов'язків, крім випадків, встановлених законом.

- Незважаючи на особисті інтереси, утримуватись від виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам або суперечать законодавству.

- Самостійно оцінювати правомірність наданих керівництвом рішень чи доручень та можливу шкоду, що буде завдана у разі виконання таких рішень чи доручень.

У разі отримання для виконання рішень чи доручень, які працівник ТМО вважає незаконними або такими, що становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам, він повинен негайно в письмовій формі повідомити про це безпосереднього керівника або керівника ТМО.

- Не вчиняти та не брати участі у вчиненні корупційних правопорушень, пов'язаних з діяльністю ТМО;

- Утримуватися від поведінки, яка може бути розціненою як готовність вчинити корупційне правопорушення, пов'язане з діяльністю ТМО;

- Невідкладно інформувати Уповноваженого або керівника ТМО про випадки підбурення до вчинення корупційного правопорушення, пов'язаного з діяльністю ТМО;

- Невідкладно інформувати Уповноваженого та/чи керівника ТМО про випадки вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень іншими працівниками юридичної особи або іншими особами;

- Невідкладно інформувати Уповноваженого та/чи керівника ТМО про виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів.

4. Працівникам ТМО забороняється:

- не сприяти реалізації прав і законних інтересів громадян та суб'єктів господарювання;

- формувати негативний імідж держави, в тому числі шляхом зміни філософії відношення до бізнесу;

- сприяти виникненню конфліктів у стосунках з громадянами;

- допускати, у тому числі поза роботою, дій і вчинків, які можуть

зашкодити роботі чи негативно вплинути на репутацію ТМО;

- використовувати державне майно в особистих цілях;
- допускати конфлікт між публічними й особистими інтересами;
- розголошувати та використовувати інформацію, що стала відома у зв'язку з виконанням працівниками ТМО своїх обов'язків, у тому числі після припинення своєї діяльності (крім випадків, установлених законом);
- надавати будь-які переваги і виявляти прихильність до окремих фізичних та юридичних осіб, політичних партій, громадських і релігійних організацій;
- некоректно ставитися до керівників і співробітників під час виконання працівниками ТМО своїх обов'язків;
- допущення впливу політичних інтересів на дії та рішення працівників ТМО;
- публічно демонструвати власний політичний погляд і симпатію;
- недобросовісне, нечесне та не професійне виконання своїх обов'язків;
- не підвищувати рівень своєї професійної компетентності та не удосконалювати організацію своєї діяльності;
- ухилятися від прийняття рішень та не нести відповідальність за свої дії та рішення.

II. Визначення принципів етики працівників МВС

Служіння державі і суспільству:

- чесне служіння і вірність державі;
- забезпечення державних інтересів під час виконання завдань та функцій держави;
- сприяння реалізації прав і законних інтересів громадян та суб'єктів господарювання;
- формування позитивного іміджу держави, в тому числі шляхом зміни філософії відношення до бізнесу, де працівники МВС є осередком безпеки та гарантами недоторканності для законослухняних підприємців при веденні ними господарської діяльності.

Гідна поведінка:

- повага до гідності інших осіб;
- ввічливість та дотримання високої культури спілкування;
- доброзичливість і запобігання виникненню конфліктів у стосунках з громадянами;
- недопущення, у тому числі поза роботою, дій і вчинків, які можуть зашкодити роботі чи негативно вплинути на репутацію працівників МВС.

Доброчесність:

- спрямованість дій на захист публічних інтересів, пріоритет загального блага громадян над особистими, приватними або корпоративними інтересами;
- неприпустимість використання державного майна в особистих цілях;
- недопущення конфлікту між публічними й особистими інтересами;

- нерозголошення та невикористання інформації, що стала відома у зв'язку з виконанням працівниками МВС своїх обов'язків, у тому числі після припинення своєї діяльності (крім випадків, установлених законом);
- недопущення надання будь-яких переваг і виявлення прихильності до окремих фізичних та юридичних осіб, політичних партій, громадських і релігійних організацій.

Лояльність:

- добросовісність щодо виконання рішень Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України та державних органів, в яких працюють працівники МВС, незалежно від своїх власних переконань і політичних поглядів;
- утримання від будь-яких проявів публічної критики діяльності державних органів, їх посадових осіб;
- коректне ставлення до керівників і співробітників державного органу під час виконання працівниками МВС своїх обов'язків.
- *Політична нейтральність:*
- недопущення впливу політичних інтересів на дії та рішення працівників МВС;
- відмова від публічної демонстрації політичних поглядів і симпатій;
- дотримання вимог стосовно обмежень щодо політичної діяльності, встановлених законом стосовно окремих категорій працівників МВС;
- уникнення використання символіки політичних партій під час виконання працівників МВС своїх обов'язків;
- забезпечення прозорості у відносинах з особами, що виконують політичні функції.

Прозорість і підзвітність:

- Відкритість та доступність інформації про діяльність працівників МВС, крім випадків, визначених Конституцією та законами України.

Сумлінність:

- добросовісне, чесне та професійне виконання працівниками МВС своїх обов'язків, виявлення ініціативи і творчих здібностей;
- постійне підвищення рівня своєї професійної компетентності та удосконалення організації своєї діяльності;
- недопущення ухилення від прийняття рішень та відповідальність за свої дії та рішення.

Тож не будемо забувати, що гідність людини визначається її вчинками.

**Уповноважений з
антикорупційної діяльності**



Катерина ІЦКО