

Лекції з питань запобігання і виявлення корупції

місце проведення: м. Чернігів, проспект Миру,
217, актовий зал
дата проведення: 07.03.2022

Тема лекції: «Етичні стандарти поведінки»

Одним із головних факторів суспільного розвитку є довіра громадян до державних установ, спроможність працівників цих установ ефективно та етично виконувати свої посадові обов'язки.

Тож сьогодні хочу нагадати про етичні стандарти поведінки.

Правила поведінки визначені Законом України «Про запобігання корупції» — далі (Закон), зокрема розділом VI (Правила етичної поведінки) та наказом ДУ «ТМО МВС України по Чернігівській області» від 18.09.2020 № 92-о/д, де визначені основні правила працівників, 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

Тема лекції: «Етичні стандарти поведінки»

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.

Крім того, стаття 42 Закону вказує на необхідність сумлінно, компетентно, вчасно, результативно і відповідально виконувати службові повноваження та професійні обов'язки, рішення та доручення органів і осіб, яким вони підпорядковані, підзвітні або підконтрольні, не допускати зловживань та неефективного використання державної і комунальної власності. Законом заборонено розголошувати і використовувати в інший спосіб конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, що стала відома у зв'язку з виконанням своїх службових повноважень та професійних обов'язків.

Також, стаття 43 Закону передбачає, що незважаючи на приватні інтереси, необхідно утримуватися від виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони суперечать закону.

Працівники самостійно оцінюють 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 державний службовець, 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 керівника органу, підприємства, установи, організації, в якому працює, а виборні особи — Національне агентство.**

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

Відступаючи від загальноновизнаних 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 лікувальних установах.**

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.

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 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 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 злагодженості 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 медичних установ 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 установ бути обачними та підвищувати рівень сервісу. В подальшому існує велика ймовірність зменшення бюджетного фінансування у разі зменшення кількості пацієнтів такого закладу (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».

Тема лекції: «Етичні стандарти поведінки»

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.

Уповноважений з антикорупційної діяльності

Катерина ЩКО