

**Методичні  
рекомендації за  
темою:  
«Правила етичної  
поведінки»**

Презентацію підготував  
Сектор запобігання  
та виявлення корупції

# Зміст

- 1 Професійна етика: специфіка, проблематика, місце в системі етичного знання
- 2 Місія, основні принципи та норми етики
- 3 Етичні засади відносин працівників БЕБ та громадян
- 4 Інституційні механізми підтримки етики
- 5 Висновок

# ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА: СПЕЦИФІКА, ПРОБЛЕМАТИКА, МІСЦЕ В СИСТЕМІ ЕТИЧНОГО ЗНАННЯ

БЕБ



*Етика – вчення про мораль.*

Завданнями етики є :

- відображення, опис моралі;
- пояснення моралі, що сприяння критичному її осмисленню, утвердженню;
- пропозиція власної моделі моральності.

Загальні вимоги до поведінки працівників БЕБ, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх службових чи представницьких повноважень, підстави та порядок притягнення до відповідальності за порушення цих вимог встановлюються Законом України «Про запобігання корупції», який є правовою основою для правил професійної етики.





# ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА: СПЕЦИФІКА, ПРОБЛЕМАТИКА, МІСЦЕ В СИСТЕМІ ЕТИЧНОГО ЗНАННЯ

*Мораль – імперативно-оцінний спосіб (певна вимога, що висувається суспільною думкою, совістю та оцінка в зв'язку з виконанням вимог) відношення людини до дійсності (відношення не лише до людей, але й до Космосу в цілому), котрий регулює поведінку людей з точки зору принципового протиставлення добра і зла (добро і зло – виступають абсолютними координатами моралі).*

Поняття «етика» здебільшого вживається у значенні науки, а поняття «мораль» – реального явища, що досліджує дана наука, хоча чіткого кордону між ними немає, оскільки вчиняючи ми використовуємо певні знання про моральну поведінку.



# ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА: СПЕЦИФІКА, ПРОБЛЕМАТИКА, МІСЦЕ В СИСТЕМІ ЕТИЧНОГО ЗНАННЯ



Існують певні особливості функціонування моралі:

- моральнісні судження є такими, що той, хто їх формулює, робить це для того, щоб *вжити їх і до себе*;
- мораль охоплює *все розмаїття людського буття*, вона не є замкненою лише на певному аспекті, сфері життя людей;
- мораль існує не як стан, а як *вектор* свідомого життя, що означає безперервність зусиль по її реалізації;
- мораль *не може вміститися* в певній змістовно *конкретній*, позитивній *вимозі*, або їх сукупності.

Історичний процес *розподілу праці*, суспільної диференціації призводить до виникнення та розвитку різноманітних професійних відносин, специфічної культури та моралі, які формуються в ході професійної діяльності. Належність до певної професії породжує своєрідний професійний світогляд, психологію, визначає особливості поведінки. У представників різних професій виникають специфічні норми взаємодії, ціннісні орієнтації, відносини. Це дає підстави говорити про існування професійної моралі.



## ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА: СПЕЦИФІКА, ПРОБЛЕМАТИКА, МІСЦЕ В СИСТЕМІ ЕТИЧНОГО ЗНАННЯ

Етика працівника БЕБ виявляє специфічні вимоги до моральності працівника, які пов'язані з особливістю професії.

*Професійна мораль працівника БЕБ – це особливості моральної свідомості, взаємовідносин, поведінки людей, які обумовлені службовою діяльністю.*

*Професійна етика вирізняється:*

- усвідомленою ретельною розробкою професійних етичних норм;
- побудовою системи взаємозалежних цінностей, принципів, норм, установок, зафіксованих в Етичному кодексі;
- існуванням групи людей, що відповідають за підтримку і захист цих норм.





# ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА: СПЕЦИФІКА, ПРОБЛЕМАТИКА, МІСЦЕ В СИСТЕМІ ЕТИЧНОГО ЗНАННЯ



*Професійна мораль відображає особливості моральної свідомості, взаємовідносин, поведінки людей, які обумовлені специфікою професійної діяльності.*

Однак з часом професійна мораль потребує свого більш чіткого оформлення, що й призводить до виникнення професійної етики. У професійній етиці фіксуються вже не стихійно сформовані моральні норми, а інституційні свідомо сформовані професійно-етичні встановлення. Придбання професійною етикою інституціонального характеру свідчить про заміну спонтанних дій на передбачувану, очікувану, модельовану та регульовану поведінку.





# ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА: СПЕЦИФІКА, ПРОБЛЕМАТИКА, МІСЦЕ В СИСТЕМІ ЕТИЧНОГО ЗНАННЯ

Виділення особливих професійно-етичних встановлень, в яких загальнолюдських принципів моралі *конкретизуються* відносно професійної діяльності, обумовлена рядом факторів:

- своєрідністю місця та діяльності професійного колективу у суспільстві;
- специфікою особистих відносин в професійній діяльності;
- підвищеними моральними вимогами, особливою напруженістю, складністю реалізації етичних норм у певних професіях.

*Переліченні умови мають визначальне значення й для професійної діяльності державних службовців. Так:*

- державні службовці займають специфічне місце у суспільстві, вони реалізують державну управлінську діяльність і державно-владні повноваження;
- в професійній діяльності державних службовців складаються особливі відносини;
- відносини між державними службовцями і громадянами вибудовуються на засадах *служіння* державного апарату *народові*, його інтересам;
- для побудови стосунків всередині професійної групи державних службовців кардинальне значення має принцип *ієрархії*;
- підвищенні моральні вимоги в державному управлінні обумовлені;
- розпорядженням великими *матеріальними* цінностями, *людськими* ресурсами;
- безпосереднім впливом на життя *конкретних людей*;
- існуванням *ризиків, непередбаченості* у діяльності, сполученням формально-процедурних регламентацій діяльності з можливістю прийняття вольових суб'єктивних рішень, імовірним *творчим* характером праці.



# ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА: СПЕЦИФІКА, ПРОБЛЕМАТИКА, МІСЦЕ В СИСТЕМІ ЕТИЧНОГО ЗНАННЯ



*Професійна етика вирізняється:*

- усвідомленою ретельною розробкою професійних етичних норм;
- побудовою системи взаємозалежних цінностей, принципів, норм, установок, зафіксованих в Етичному кодексі;
- існуванням групи людей, що відповідають за підтримку і захист цих норм.

Виділення особливих професійно-етичних встановлень, в яких загальнолюдських принципів моралі конкретизуються відносно професійної діяльності, обумовлена рядом факторів:

- своєрідністю місця та діяльності професійного колективу у суспільстві;
- специфікою особистих відносин в професійній діяльності;
- підвищеними моральними вимогами, особливою напруженістю, складністю реалізації етичних норм у певних професіях.

Перелічені умови мають визначальне значення й для професійної діяльності державних службовців. Так:

- державні службовці займають специфічне місце у суспільстві, вони реалізують державну управлінську діяльність і державно-владні повноваження;
- в професійній діяльності державних службовців складаються особливі відносини;
- відносини між державними службовцями і громадянами вибудовуються на засадах *служіння* державного апарату *народові*, його інтересам;
- для побудови стосунків всередині професійної групи державних службовців кардинальне значення має принцип *ієрархії*;
- підвищенні моральні вимоги в державному управлінні обумовлені;
- розпорядженням великими *матеріальними* цінностями, *людськими* ресурсами;
- безпосереднім впливом на життя *конкретних* людей;
- існуванням *ризиків*, *непередбаченості* у діяльності, сполученням формально-процедурних регламентацій діяльності з можливістю прийняття вольових суб'єктивних рішень, імовірним *творчим* характером праці.



*Професійний егоїзм – прагнення захистити діяльність своєї професійної групи від публічної критики, відстояти право на здобуті попередньо матеріальні привілеї, престиж та інші переваги, обґрунтувати правомірність зниження внутрішньогрупової вимогливості (необхідністю збереження “професійної таємниці”, неприпустимістю втручання в професійні справи зі сторони некваліфікованої суспільної думки тощо).*

***У разі конфлікту між загальнолюдськими та професійними настановами перевага повинна бути віддана загальнолюдським моральним вимірам.***

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 неспеціалістів сторін професійного функціонування.



*Професійна мораль державних службовців – це особливості моральної свідомості, взаємовідносин, поведінки людей, які обумовлені державно-службовою діяльністю.*

Для точнішого відображення етосу професії та організації цілеспрямованої роботи по етизації державної служби розрізняється: *етика державної служби*, яка є інституціональною, організаційною етикою та *етика державного службовця*, що представляє професійноетичні цінності та норми на рівні особи.

*Етика державної служби – інституційна етика, яка впливає з місії та філософії державної служби та презентує її цінності, професійно-етичні принципи, норми й механізми їхньої підтримки.*

*Етика державного службовця – основана на усвідомленні професійного призначення система професійно-етичних цінностей, принципів і норм, які відображаються у свідомості державних службовців, орієнтують і регулюють їх відносини, діяльність у сфері державної служби та механізмів підтримки професійно-етичної складової державної служби.*

В етиці державного службовця конкретизуються загально-моральні настанови. Проте кожна відносно самостійна моральна підсистема (у тому числі професійна етика) утримує у собі небезпеку *самоізоляції*, виникнення професійного егоїзму, домінування *корпоративних інтересів* над загальнолюдськими.



## МІСІЯ, ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА НОРМИ ЕТИКИ

*Ключовим моментом для побудови професійної етики є усвідомлення призначення професії в суспільстві, соціальних функцій, які повинні виконувати професіонали, іншими словами – усвідомлення місії професії.*

Основне завдання державного службовця: якісне та сумлінне виконання ним професійного призначення. Виявлення та чітке формулювання місії державної служби – базис для побудови всієї системи професійної етики державних службовців та фактор ствердження моральних відносин між владою та громадянами.

Принцип служіння народові – смислове ядро, навколо якого має вибудовуватися система професійних ціннісних орієнтацій державних службовців.

***Професійне призначення державних службовців в демократичних країнах – служіння своєму народу та кожному його громадянину. Державний службовець здійснює місію служіння через державну організацію.***



# МІСІЯ, ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА НОРМИ ЕТИКИ

Принцип служіння народові України в Законі України «Про державну службу» (Стаття 4) проголошуються основні принципи державної служби нашої країни.

- 1) верховенства права - забезпечення пріоритету прав і свобод людини і громадянина відповідно до Конституції України, що визначають зміст та спрямованість діяльності державного службовця під час виконання завдань і функцій держави;
- 2) законності - обов'язок державного службовця діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України;
- 3) професіоналізму - компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою і, за потреби, регіональною мовою або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону;
- 4) патріотизму - відданість та вірне служіння Українському народові;
- 5) доброчесності - спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмова державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень;
- б) ефективності - раціональне і результативне використання ресурсів для досягнення цілей державної політики;

БЕБ



## МІСІЯ, ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА НОРМИ ЕТИКИ

- 7) забезпечення рівного доступу до державної служби - заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження;
- 8) політичної неупередженості - недопущення впливу політичних поглядів на дії та рішення державного службовця, а також утримання від демонстрації свого ставлення до політичних партій, демонстрації власних політичних поглядів під час виконання посадових обов'язків;
- 9) прозорості - відкритість інформації про діяльність державного службовця, крім випадків, визначених Конституцією та законами України;
- 10) стабільності - призначення державних службовців безстроково, крім випадків, визначених законом, незалежність персонального складу державної служби від змін політичного керівництва держави та державних органів.





# МІСІЯ, ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА НОРМИ ЕТИКИ

«Державні службовці служать народу України, задовольняючи його потреби в послугах держави».

Ідея служіння всьому народу повинна бути поєднана з принципом пріоритету прав та свобод людини і громадянина. Служіння народу має зважувати на необхідність дослуховуватися до інтересів груп населення, які представляють меншість у суспільстві, до потреб *кожного* громадянина. Між правами і свободами громадянина та правами і свободами «колективного громадянина» (суспільства, держави) існують відносини координації, а не субординації; ці права однаково важливі для існування соціуму.





## МІСІЯ, ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА НОРМИ ЕТИКИ

**Норми, стандарти поведінки** державних службовців – це конкретні вказівки щодо того, як мають діяти представники державної служби, щоб їх поведінка відповідала їх суспільно-правовому статусу.

На державній службі фіксують стандарти:

- поведінки у взаємодіях та спілкуванні з громадянами, представниками релігійних та громадських об'єднань, ЗМІ (служіння інтересам громадян, верховенство права, чесність, повага, доброзичливість, відкритість, прозорість, справедливість, толерантність, ввічливість, коректність тощо);
- ставлення до професійних обов'язків (професіоналізм, відповідальність, дисциплінованість, прозорість, ефективність, результативність, раціональне використання ресурсів державного органу, якнайкраще застосовувати здібностей, знань, підвищення власного професійного рівня, дії в громадських інтересах і відповідно до обставин справи тощо);
- внутрішньо-службової поведінки – поведінки у стосунках з керівниками, колегами, підлеглими (повага, доброзичливість, ввічливість, стриманість, неупередженість, визнання помилок, пропозиції щодо допомоги, визнання іншої позиції тощо);
- та політичної або іншої неупередженості;
- ділових відносин державних службовців з представниками інших гілок влади, іноземними делегаціями;
- управління конфліктом інтересів;

# МІСІЯ, ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА НОРМИ ЕТИКИ

- антикорупційного поведіння (щодо несумісних сторонніх інтересів, побічної діяльності, працевлаштування після закінчення служби, службових привілеїв, послуг і подарунків, реагування на неправомірні пропозиції, заборони зловживання посадовим становищем тощо); поведіння з конфіденційною, службовою інформацією;
- прав співробітників (щодо відповідного правового й матеріального середовища для ефективної діяльності, доступу до офіційної інформації, соціального захисту, відповідного статусу, кар'єрного просування за заслугами, захисту приватного життя, захисту від неправомірних звинувачень);
- службових викриттів тощо.

*В Законі України “Про запобігання корупції” фіксуються правила поведінки представників державної влади та місцевого самоврядування щодо законності, пріоритету інтересів, політичної неупередженості, толерантності, об'єктивності, компетентності і ефективності, формування довіри до влади, конфіденційності, утримання від виконання незаконних рішень чи доручень, недопущення конфлікту інтересів, запобігання одержанню неправомірної вигоди або дарунка (пожертви), декларування майна, доходів, витрат і зобов'язань фінансового характеру).*

При визначенні рівня професіоналізму державного службовця мають обов'язково оцінюватися його особисті професійно необхідні моральні якості та дотримання ним професійно-етичних принципів, норм і стандартів поведінки.





# ЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ БЕБ І ГРОМАДЯН

Від зловживань влади громадяни України захищені положеннями **Конституції України**, іншими законодавчими актами.

*Характеристиками такої влади стають:*

- пріоритетність інтересів народу;
- забезпечення соціальної стабільності;
- прозорість (яка є фундаментом зрозумілості для народу дій влади) та гласність;
- відповідальність за прийняті рішення тощо.

*Спілкування стає повноцінним, якщо реалізуються 3 основні його функції:*

- обмін інформацією;
- передача емоційного ставлення;
- взаємодія.





- сповідування морально-етичних принципів яку службовій діяльності, так і у повсякденному ЖИТТІ;
- неухильне дотримання прав і свобод людини та юридичних осіб, пропорційності (збалансованості), законності, відповідальності, необхідності та етичності;
- використання свого службового становища виключно з метою виконання службових обов'язків чи у випадках передбачених чинним законодавством України;
- ненадання необґрунтованих переваг та несприяння фізичним або юридичним особам шляхом прийняття управлінських рішень;
- утримання від отримання матеріальних або інших благ, пільг та інших переваг з використанням свого службового становища;
- неутручання у діяльність державних органів чи посадових осіб з метою перешкоджання виконанню ними своїх повноважень чи спонукання до прийняття неправомірних рішень з використанням службового становища;
- Відповідність рівня життя задекларованим доходам, своєчасне та достовірне декларування фінансово-матеріального стану;
- нульова толерантність до корупційних правопорушень, своєчасне інформування Директора БЕБ та спеціально уповноваженого підрозділу

- Аморальна поведінка;
- Конфлікт інтересів;
- Неправомірна вигода;
- Неправомірні подарунки
- Розголошення або неправомірне використання службової інформації;
- Ухилення від належного декларування своїх статків;





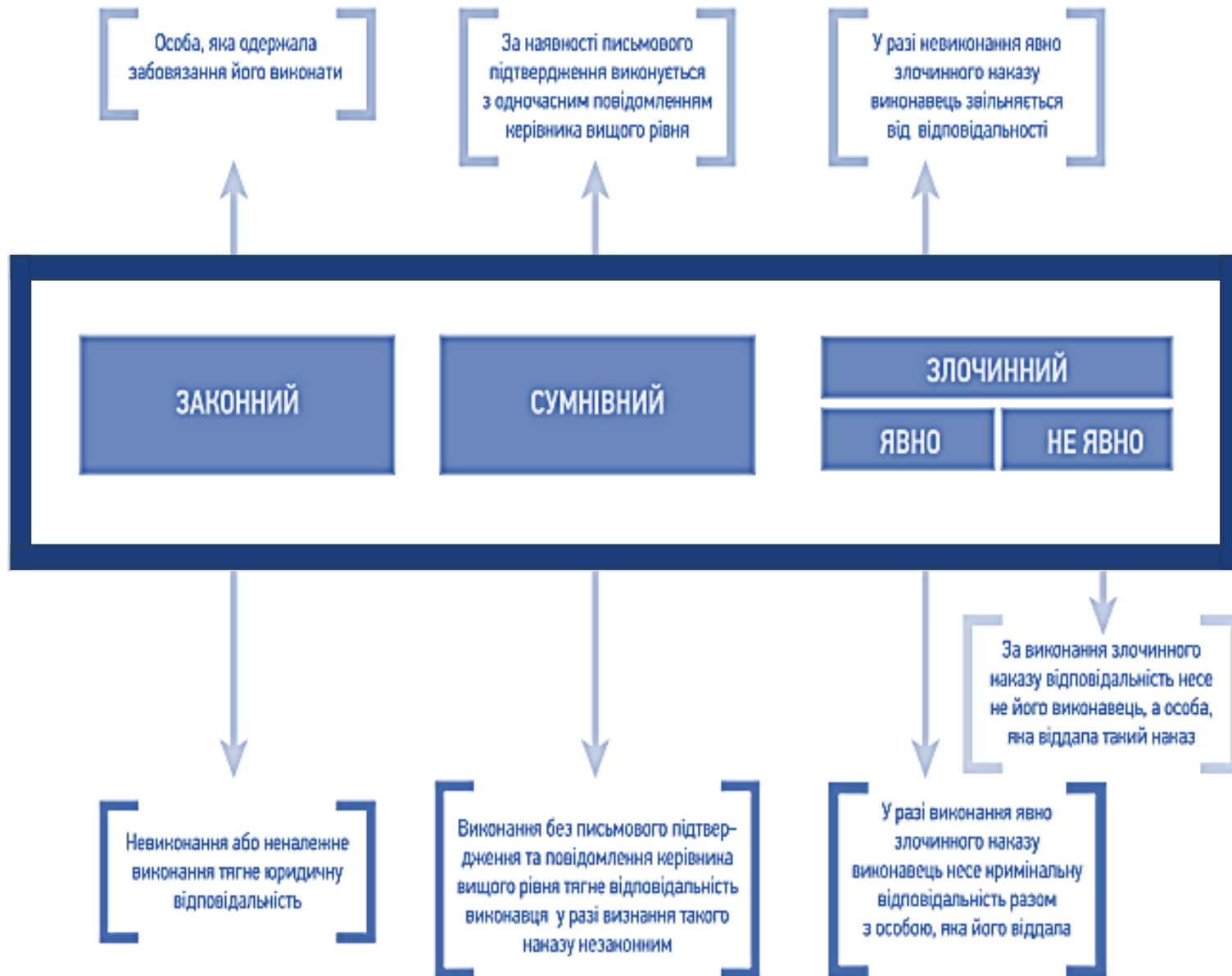
- неухильне дотримання законодавства про права і свободи ЛЮДИНИ;
- виконання посадових обов'язків відповідально, з метою реалізації завдань, покладених на Бюро економічної безпеки України
- взаємодія з громадянами, колегами та іншими особами на принципах поваги, довіри, доброзичливості
- вжиття заходів для попередження неетичної поведінки колег та інших осіб, з якими взаємодіє працівник БЕБ та ТУ БЕБ під час виконання посадових обов'язків, будучи зразком для наслідування
- відповідальність за дії або бездіяльність підлеглих працівників в рамках здійснення ними службових обов'язків;
- дотримання високої культури спілкування та прояв стриманості у висловлюваннях;
- уникнення вживання нецензурної лексики та підвищеної інтонації.



- Безпринципність;
- Безвідповідальність;
- Недоброчесність;
- Свавільля та байдужість до правомірних вимог фізичних та юридичних осіб;
- Грубість та агресивність;
- Нешанобливість та безтактовність при спілкуванні з ЛЮДЬМИ;
- Провокування колег та інших осіб на агресію чи інші прояви девіантної поведінки







**ВІДКРИТА**

Будь-яка інформація, крім тієї, що віднесена законом до інформації з обмеженим доступом

**Працівник Бюро економічної безпеки України**

- не відмовляє фізичним та юридичним особам в інформації, надання якої передбачено правовими актами;
- не затримує навмисно її надання;
- не надає недостовірну чи неповну інформацію

**ВАЖЛИВО !**

До інформації з обмеженим доступом не можуть бути віднесені відомості про:

- факти порушення прав і свобод людини
- незаконні дії органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових та службових осіб;

**З ОБМЕЖЕНИМ ДОСТУПОМ****Конфіденційна**

інформація, доступ до якої обмежено фізичною або юридичною особою, крім суб'єктів владних повноважень, та яка може поширюватися у визначеному ними порядку за їхнім бажанням відповідно до передбачених ними умов

**Службова**

Інформація що міститься в документах суб'єктів владних повноважень, які становлять внутрівідомчу службову кореспонденцію, доповідні записки, рекомендації, якщо вони пов'язані з розробкою напряму діяльності установи або здійсненням контрольних, наглядових функцій органами державної влади, процесом прийняття рішень і передують публічному обговоренню та/або прийняттю рішень;  
- зібрана в процесі оперативно-розшукової, контррозвідувальної діяльності, у сфері оборони країни, яку не віднесено до державної таємниці.

**Таємна**

інформація, доступ до якої обмежується відповідно до частини другої статті 6 Закону, розголошення якої може завдати шкоди особі, суспільству і державі. Таємною визнається інформація, яка містить державну, професійну, банківську таємницю, таємницю слідства та іншу передбачену законом таємницю;

- використовується тільки для законної, обумовленої інтересами служби мети;
- не використовується для власного інтересу або інтересу інших осіб;
- не розголошується, у тому числі після припинення служби у Бюро економічної безпеки України
- не надається без дозволу Директора Бюро економічної безпеки України



### фізичний вплив

- застосовуються відповідно до внутрішнього переконання працівника ЦА БЕБ та ТУ БЕБ у спосіб та у випадках, передбачених Законом України «Про Національну поліцію», в обсязі необхідному і достатньому за обставин, що склалися;
- застосовуються після попередження у разі невиконання законних вимог;
- застосування негайно припиняється в момент досягнення очікуваного результату;
- у разі заподіяння особі внаслідок застосування заходів примусу тілесних ушкоджень, вживаються заходи щодо надання першої медичної допомоги та викликається бригада швидкої медичної допомоги;
- про кожний випадок застосування заходів примусу повідомляється у письмовій формі безпосередній керівник, який, у свою чергу, зобов'язаний поінформувати Директора Бюро економічної безпеки України
- про кожний випадок застосування заходів примусу, що призвело до завдання тілесних ушкоджень, загибелі чи іншого істотного порушення прав і свобод людини повідомляється відповідний прокурор.



### застосування спец засобів



### застосування вогнепальної зброї

### Особливості застосування вогнепальної зброї

#### Застосовується без попередження виключно

- при спробі особи, яку затримує поліцейський із вогнепальною зброєю в руках, наблизитися до нього, скоротивши визначену ним відстань, чи доторкнутися до зброї;
- у разі збройного нападу, а також у разі раптового нападу із застосуванням бойової техніки, транспортних засобів або інших засобів, що загрожують життю чи здоров'ю людей;
- якщо особа, затримана або заарештована за вчинення особливо тяжкого чи тяжкого злочину, втікає із застосуванням транспортного засобу;
- якщо особа чинить збройний опір;
- для припинення спроби заволодіти вогнепальною зброєю.



### Важливо!

Застосовується тільки з метою заподіяння особі такої шкоди, яка є необхідною і достатньою в обстановці, що склалася для негайного відвернення чи припинення збройного нападу, якщо відвернення чи припинення відповідного нападу неможливо досягнути іншими засобами.

Культура спілкування охоплює етичні та психологічні компоненти, відповідні знання, необхідні для взаємодії, вміння застосовувати їх у конкретних ситуаціях. Складовою культури спілкування є моральна культура спілкування.

*Моральна культура спілкування – співвіднесення людської свідомості, поведінки, відносин з моральними цінностями, установками, нормами, принципами.*



Основними принципами спілкування державних службовців з громадянами є відкритість, пластичність, повага, толерантність, турбота.

*Відкритість у спілкуванні – здатність до спілкування, прийняття інших, їх унікальності.*



*Пластичність у спілкуванні – здатність сприймати проблеми інших, залишаючись самим собою.*

У спілкуванні між державними службовцями та громадянами пластичність виявляється, у *гнучкості* (вмінні враховувати ситуацію та знанні психологічного стану співрозмовника, здатності застосовувати різні існуючі стратегічні та тактичні прийоми спілкування), *оперативності* (швидкості реагування на ситуацію), *творчому стилі роботи* (використанні нових нестандартних підходів для вирішення проблем).

*Турбота – співчуття, піклування про когось.*



В державному управлінні принцип турботи є спірним принципом, оскільки турбота може призвести до патерналізму й до придушення свободи, до гноблення. Тому турбота має поєднуватися з справедливістю й реалізуватися у відповідальності перед кожним громадянином і суспільством в цілому.



При маніпулюванні державний службовець розглядає громадянина як об'єкт особливого роду, як засіб чи перешкоду стосовно проекту своєї діяльності. Явище, що кардинально протилежне маніпулюванню – актуалізація.

**Маніпулятор** – людина, яка свідомо або несвідомо вдається до хитрощів, щоб контролювати ситуацію та досягти своєї мети.

**Актуалізатор** – людина, яка прислуховується до інших і враховує їхні інтереси, прагне до самореалізації своєї самотності та унікальності (Е. Шостром).

Необхідність в подоланні бар'єрів спілкування вимагає вироблення у державних службовців певних комунікативних якостей та вмінь:

- встановлювати контакти, створювати сприятливу, довірчу атмосферу спілкування;
- віднаходити правильний стиль спілкування, враховуючи інтелектуальні, особисті особливості співрозмовника, ступінь його емоційності;
- організовувати розмову, застосовувати різних етично виважені засоби спілкування в залежності від особливостей співрозмовника та специфіки ситуації;
- здійснювати самоконтроль, коректно висловлювати свою позицію, знаходити вихід із конфліктної ситуації, уміти вислухати тощо.



В управлінській діяльності вважається, що вміння слухати є важливим інструментом орієнтації управлінських структур на реалізацію інтересів тих, ким управляють, гнучкого та оперативного реагування на ці інтереси. При цьому в державно-управлінській діяльності активне слухання сприяє (Н. В. Іванчук):

- адекватному сприйняттю публічної критики, яка відкриває нові можливості для діалогу влади з народом;
- кращому виявленню, розкриттю неявних мотивів людської поведінки;
- розвитку взаємності як важливої складової справедливості тощо.

***Довіра громадян до держави – основа та головна проблема владних відносин, необхідна умова життя демократичного суспільства.***

***Довіра – ставлення до іншої особи та до її дій, яке ґрунтується на впевненості у її правоті, вірності, добросовісності, чесності.***

Функціонування права є передумовою створення довірливих відносин



В залежності від ролі кожного із агентів взаємовідносин можна виділити такі види довіри:

- надійність виконання зобов'язань;
- передбачуваність;
- точність, ефективність виконання зобов'язань.

1) довіра між *пасивним об'єктом* (людиною, групою людей, народом), більш уразливим та беззахисним та *активним суб'єктом* (лідером, елітою, супердержавою);

2) довіра між *активними суб'єктами*.

В демократичному суспільстві громадяни мають довіряти владним інститутам. Це вимагає кодифікації професійно-етичних норм, правил поведінки, які б “оберігали” суспільство від зловживань владою. Сам феномен довіри визначається в етичних кодексах як підґрунтя відносин влади і громади.

*Міжнародний кодекс поведінки державних службовців (ООН) проголошує: державна посада, що є такою згідно з національним законодавством, – означає довіру до посадової особи та передбачає обов'язок діяти в інтересах суспільства.*

*В рекомендованому Комітетом міністрів Ради Європи Модельному кодексі поведінки державних службовців йдеться про те, що державний службовець завжди має поводитися себе таким чином, щоб суспільна довіра та віра у чесність, неупередженість та ефективність державної служби зберігалися та підсилювалися.*

Довіра до працівників державних органів влади не забезпечується законами, наказами та кодексами. Довіру потрібно завойовувати. Її формування вимагає «тривалої та позитивної історії співробітництва і згоди» (Р. Роуз) між працівником державного органу влади та громадою.



# ІНСТИТУЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ ЕТИКИ

*Етична інфраструктура державної служби – сукупність засобів, що використовуються для регулювання неналежної і заохочення належної поведінки державних службовців.*



Елементами етичної інфраструктури є:

- політична воля – жодна ініціатива в сфері етики державної служби не буде успішною, якщо за нею не стоять воля і бажання керівництва країни. Без реальної політичної та фінансової підтримки будь-які реформи приречені на провал. Крім того політичне керівництво країни власним прикладом повинно підтримувати високі етичні стандарти поведінки;
- законодавство - певний набір законів, більш менш однаковий для більшості країн, що фіксує критерії поведінки для державних службовців. Законодавство країни має забезпечувати процедури нагляду, проведення розслідувань та застосування покарань. Крім того закони та інші правові норми повинні бути відредаговані таким чином, щоб в них не містилося суперечностей, аби не ставити державних службовців в ситуацію вибору – який саме закон краще виконувати.
- кодекси поведінки – нормативні акти, в яких визначаються стандарти поведінки для держслужби в цілому або для окремих органів влади;
- певні умови підтримки державної служби – достатньо великий набір факторів, які впливають на поведінку працівників: рівне ставлення до всіх службовців незалежно від посади та оплати праці, механізми захисту державних службовців від свавілля керівництва і т. д.



## ІНСТИТУЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ ЕТИКИ

- координуючі органи – органи державної влади, які відповідають за проведення етичної реформи держслужби і за управління адміністративною етикою;
- механізми звітності та нагляду – процедури звітності, проведення внутрішнього та зовнішнього аудиту діяльності державних органів, парламентського нагляду і т. д. та органи, що здійснюють нагляд. В перелік цих процедур включаються й такі, які фіксують вимоги до поведінки державних службовців в екстраординарних ситуаціях та описують механізми службових викриттів тощо;
- механізми професійної соціалізації – процедури, методи, програми навчання державних службовців стандартам поведінки;
- суспільний нагляд за діяльністю державних службовців – процедури, що забезпечують доступ громадян до інформації, що збирається та зберігається органами державної влади, прозорість процесів державного управління, присутність представників громадськості на засіданнях органів державного управління, участь незалежних експертів при проведенні атестацій державних службовців, можливість громадян, чиї права були порушені діями чиновників, мати вичерпну інформацію про службові розслідування з цього приводу тощо (Д. В. Васильєв, П. Ю. Дробишев, А. В. Конов)

# ІНСТИТУЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ ЕТИКИ



**Кодекс** етичний (моральний) – в пер. з лат. – «книжка» – сукупність моральних правил, вимог, норм, що приписуються до виконання.

В етичних кодексах фіксуються:

- норми та правила, що усвідомлюються та увійшли у практику більшості представників професії, є історичним завоюванням суспільства та професійного середовища;
- вимоги, приписи, які є раціонально та морально обґрунтованими, але часто порушуються.

*Кодекс етичний в системі державної служби* – сукупність професійно-етичних цінностей, принципів, норм, вимог до державного службовця, що приписуються до виконання.

Необхідність у кодифікуванні основних етичних вимог до представників різних гілок державної влади обумовлена певними потребами:

- в зміцненні *довіри* громадян;
- в забезпеченні *ефективної діяльності* державного управління;
- в *удосконаленні відносин* в державному управлінні;
- в *уніфікації* вимог до державних службовців.



# ІНСТИТУЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ ЕТИКИ

В кодексах державних службовців зазвичай розглядаються питання, відповіді на які, за задумом розробників, будуть сприяти професіоналам гідно виконувати їхню професійну місію та допоможуть запобігати, навчать протистояти та примусять уберегтися від корупційних дій.

Проблеми етичної кодифікації є :

- конфлікту інтересів (ситуацій, коли особистий інтерес державного службовця, або його залежність від інших може стати на заваді належному виконанню його професійних обов'язків),
- службових привілеїв,
- послуг та подарунків,
- участі в об'єднаннях та політичної або іншої неупередженості,
- поводження з конфіденційною, службовою інформацією,
- використання державних ресурсів,
- побічної діяльності,
- працевлаштування після закінчення державної служби,
- норм поведінки на робочому місці та у спілкуванні з громадянами,
- прав співробітників,
- службових викриттів тощо.



# ІНСТИТУЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ ЕТИКИ

*Необхідними умовами для ефективного функціонування кодексів є:*

- розробка та прийняття кодексу;
- доступність Кодексу всім представникам професії;
- широкомасштабне визнання Кодексу державними службовцями;
- демонстрація можливого використання Кодексу у щоденній практиці державної служби;
- набуття навичок спілкування;
- пропагування позитивних зразків поведінки;
- встановлення внутрішніх процедур контролю за дотриманням професійно-етичних вимог;
- заохочення співробітників за етичну поведінку;
- застосування санкцій проти порушників кодексу.

*Дворівнева система кодексів поведінки державного службовця, яка складається з:*

1. Загального «Кодексу поведінки» – зрозумілого кожному базового документу, де викладені глобальні цілі й задачі, сформульовані загальні норми етично прийнятної поведінки представників державної служби;
2. Формальних «Етичних правил» або «Стандартів поведінки» – збірки норм, опису стандартів, що конкретизують цей Кодекс, визначають порядок реалізації вимог, викладених у Кодексі.



В кодексах 1-го рівня описуються основні правила поведінки, що є загальними для всього чиновництва. У такому вигляді, як свідчить досвід, вони погано пристосовані до втілення у практичну діяльність. Тому дана модель етичної регуляції включає в себе так звані кодекси 2-го рівня – це документи, що є специфічними для окремих організацій державної служби.

*В Україні вперше про необхідність розробки етичного кодексу державної служби заговорили після прийняття Національної програми боротьби з корупцією, затвердженої Указом Президента у квітні 1997 р. Програмою передбачалося запровадження в Україні Кодексу честі чи Кодексу поведінки державного службовця. Розробкою цього документу впритул зайнялася робоча група створена у Центрі правових реформи при Міністерстві юстиції України. Однак проект Кодексу основних правил поведінки державних службовців не було винесено на парламентське обговорення. Натомість весною 2000 р., до України, як і до інших країн-членів Ради Європи, надійшов рекомендований Комітетом Міністрів Ради Європи так званий Модельний кодекс державного службовця. На основі Модельного кодексу Головним управлінням державної служби України були сформовані “Загальні правила поведінки державного службовця”.*



*Документ затверджено наказом Голодержслужби 23 жовтня 2000 р. та зареєстровано Міністерстві юстиції 7 листопада 2000 р. Він розповсюджує свою дію і на представників судової влади, якщо для них не затвердженні окремі правила поведінки з урахуванням особливості роботи в цих органах. Діяльність парламентарів в Україні регулюється Регламентом Верховної Ради.*

*З 2000 року у Верховну Раду України було подано ще декілька законопроектів Кодексів поведінки державних службовців, які або були відхилені, або не виносилися на розгляд українського парламенту.*

Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05 серпня 2016 р. № 158 затверджено «Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», які зареєстровано в Мін'юсті 31 серпня 2016 р. за № 1203/29333. Загальні правила є узагальненням стандартів етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків.

Крім «Загальних правил» роль професійно-етичного кодексу в державному управлінні в Україні відіграє Закон України «Про запобігання корупції» (від 14.10.2014 № 1700-VII).

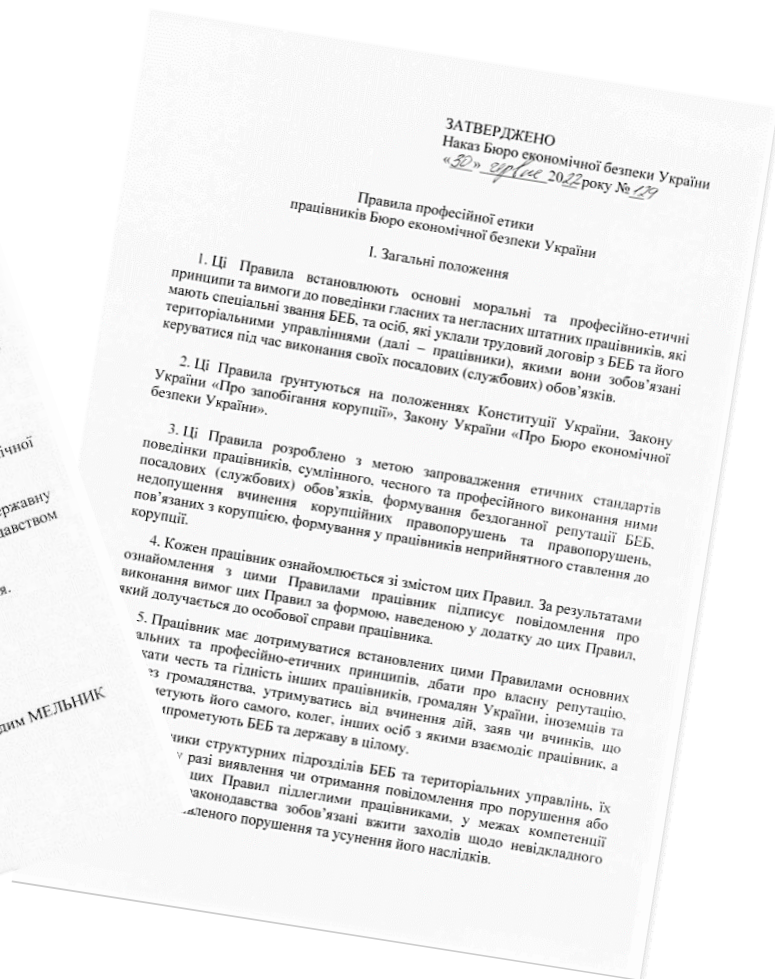


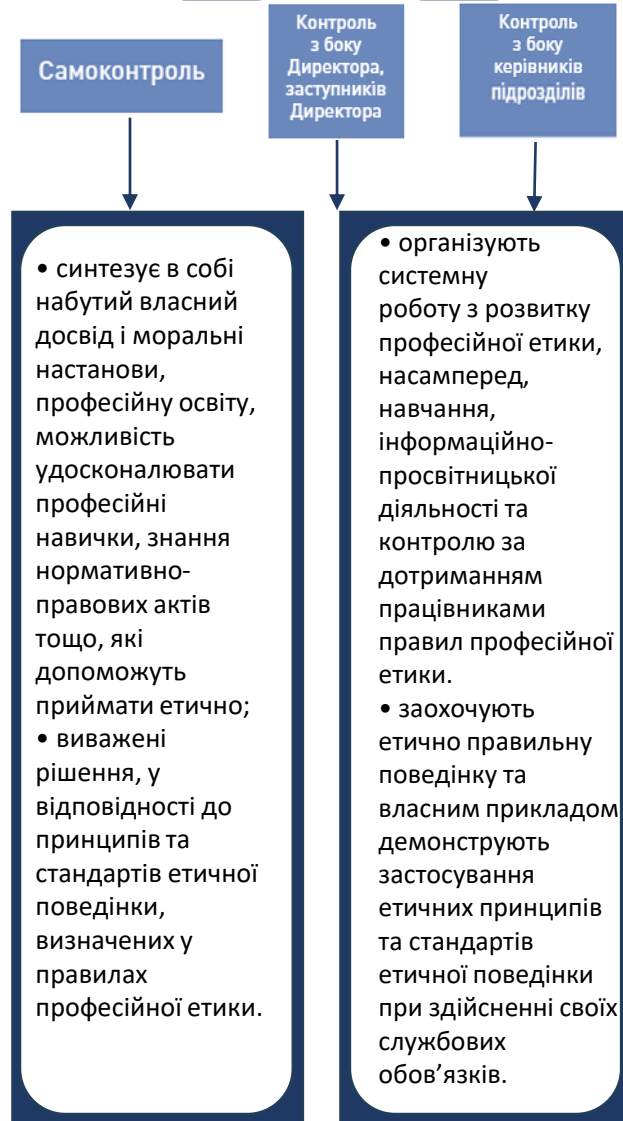


БЕБ



В Бюро економічної безпеки України теж існує такий розроблений наказ № 129 від 30.12.2022 р. «Про затвердження Правил професійної етики працівників БЕБ»





## КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ПРАВИЛ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ

Контроль з боку спеціально уповноваженого підрозділу БЕБ

- перевіряє знання правил професійної етики працівниками БЕБ;
- надає консультаційну підтримку у застосуванні конкретних етичних принципів та стандартів етичної поведінки;
- проводить моніторинг способу життя, перевірку на доброчесність, а також перевірку обставин, викладених у зверненнях інших працівників БЕБ та громадян, які можуть свідчити про порушення чи спробі порушення етичних принципів або стандартів етичної поведінки;
- беруть участь у службових розслідуваннях виключно у відповідності із процедурою, передбаченою внутрішніми організаційно-нормативними документами тощо.

Контроль з боку працівників БЕБ

Працівник має бути прикладом для наслідування по дотриманню вимог правил професійної етики для інших. Працівник БЕБ, якому стала відома інформація про порушення стандартів етичної поведінки іншим працівником БЕБ, зобов'язаний негайно повідомити про це спеціально уповноважений підрозділ Бюро економічної безпеки України.

БЕБ





# ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Навчання державних службовців етичним стандартам професії



семінари



тренінги



конференції

Впровадження системи репутаційного контролю за поведінкою працівника



відповідальності за правил етики



система заохочення



# Дякуємо за увагу!

*Презентацію підготував*

*Сектор запобігання  
та виявлення корупції*

