

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Рахункової палати
11.07.2023 № 14-8 (із змінами,
внесеними рішенням Рахункової
палати від 31.10.2023 № 25-1)

КОДЕКС ЕТИКИ РАХУНКОВОЇ ПАЛАТИ

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Кодекс етики Рахункової палати (далі – Кодекс етики) встановлює загальні вимоги та основоположні цінності та принципи, які становлять підґрунтя етичної поведінки під час здійснення професійної діяльності в Рахунковій палаті, на об'єктах щодо яких проводяться заходи державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) (далі – об'єкти аудиту), поза межами Рахункової палати всіх працівників, які безпосередньо працюють в Рахунковій палаті, або здійснюють повноваження від її імені. Усі ці особи забезпечують дотримання заявлених цінностей у своїй професійній діяльності та, залежно від ситуації, у своєму приватному житті.

Сфера впливу Кодексу етики поширюється на Голову Рахункової палати, заступника Голови Рахункової палати, членів Рахункової палати, Секретаря Рахункової палати – керівника апарату, державних службовців апарату, працівників патронатних служб членів Рахункової палати і інші категорії персоналу, які безпосередньо працюють в апараті Рахункової палати (далі – працівники Рахункової палати), а також спеціалістів, аудиторів, фахівців-експертів з інших установ та організацій тощо, залучених в установленому порядку для забезпечення виконання повноважень Рахункової палати від її імені, у тому числі на договірних засадах.

У цілях цього Кодексу етики термін:

«вимоги на рівні Рахункової палати» – вживається у значенні державної інституції та вищого органу аудиту;

«вимоги на рівні працівників» – застосовується до Голови Рахункової палати, заступника Голови Рахункової палати, інших членів Рахункової палати, Секретаря Рахункової палати–керівника апарату, усього персоналу Рахункової палати, включаючи залучених до виконання повноважень Рахункової палати від її імені, у тому числі на договірних засадах;

етичні цінності – вживається як концепції того, що є важливим, а отже мають спрямовувати рішення Рахункової палати та працівників Рахункової палати;

етичні принципи – вживається як інструменти, або механізми реалізації цих цінностей на практиці для досягнення прийнятної поведінки.

2. Кодекс етики базується на вимогах ISSAI 130 «Кодекс етики» та відповідає нормам Конституції України і законодавства України.

3. Дотримання Кодексу етики повинно забезпечуватися під час виконання професійних обов'язків працівниками Рахункової палати та залученими особами, оцінювання результатів службової діяльності державних службовців апарату Рахункової палати, просування по службі, заохочення або стягнення, надання характеристик чи рекомендацій працівникам Рахункової палати та залученим особам.

4. Цілі Кодексу етики:

4.1. Визначити основоположні етичні цінності та принципи, яких слід дотримуватися під час здійснення професійних повноважень в Рахунковій палаті, на об'єктах аудиту та поза межами роботи в Рахунковій палаті.

4.2. Підкреслити важливість етичних питань і сприяти впровадженню етичної культури в Рахунковій палаті. Керівництву Рахункової палати задавати тон етичної поведінки згори своїми діями та своїм прикладом, діючи згідно з етичними цінностями та принципами; вимагати від усіх працівників завжди поводитися згідно з цінностями та принципами Кодексу етики, надавати керівництву й підтримку у сприянні їх розумінню; вимагати дотримання етичних вимог Рахункової палати будь-якими особами, залученими в установленому порядку для забезпечення виконання повноважень Рахункової палати від її імені, у тому числі на договірних засадах. Спрямовувати свої рішення на забезпечення дотримання етичних цінностей та принципів, визначених цим Кодексом етики, як важливої системи єдності поглядів і розуміння процесів.

4.3. Встановити систему етичного контролю для ідентифікації та аналізу етичних ризиків, їх пом'якшення, підтримки етичної поведінки, реагування на будь-яке порушення етичних цінностей, включно із захистом осіб (інформаторів), які повідомляють про підозри в неправомірних діях.

4.4. Встановити процедури для визначення й уникнення етичних конфліктів із персоналом об'єкта аудиту, що перевіряється.

4.5. Запровадити процедури реагування на виявлені конфлікти між етичними вимогами Рахункової палати та стандартами професійних організацій, членами яких можуть бути працівники Рахункової палати.

II. ОСНОВОПОЛОЖНІ ЕТИЧНІ ЦІННОСТІ

Цей Кодекс етики ґрунтується на п'яти основоположних етичних цінностях:

доброчесність: діяти чесно, надійно, добросовісно та в інтересах суспільства і держави;

незалежність та об'єктивність: бути вільним від обставин чи впливів, які компрометують професійне судження або можуть сприйматися як такі, що його компрометують, та діяти неупереджено та безсторонньо;

компетентність: здобувати та підтримувати знання й навички, що відповідають ролі, діяти згідно з затвердженими в Рахунковій палаті стандартами та з належною ретельністю;

професійна поведінка: дотримуватись застосовних законів, підзаконних актів і норм, та уникати будь-яких вчинків, що можуть дискредитувати Рахункову палату;

конфіденційність і прозорість: належним чином захищати інформацію, шукаючи баланс між цим захистом і потребою в прозорості та підзвітності.

Короткий опис основоположних етичних цінностей, разом з керівництвом та практикою щодо їх застосування, викладений у цьому розділі.

1. Доброчесність – це цінність, в основу якої покладені такі поняття, як чесність, надійність, добросовісність, дії працівників в інтересах суспільства і держави, спрямовані на захист публічних інтересів та відмову від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих повноважень, свідомо оцінка та регулювання своєї поведінки і вчинків відповідно до моральних норм та етичних цінностей.

1.1. Вимоги на рівні Рахункової палати:

1.1.1. Рахункова палата має підкреслювати, демонструвати, підтримувати й просувати доброчесність.

1.1.2. Рахункова палата має забезпечувати сприятливе внутрішнє середовище для подання персоналом повідомлень про порушення етичних норм.

1.1.3. Рахункова палата має реагувати на порушення доброчесності своєчасно та адекватно.

1.2. Вимоги на рівні працівників:

1.2.1. Керівництво Рахункової палати повинно бути прикладом.

1.2.2. Кожен працівник повинен бути прикладом доброчесної поведінки, діючи чесно, надійно, добросовісно та в інтересах суспільства і держави. У своїй роботі кожен повинен бути гідним довіри, дотримуватись вимог законодавства України, нормативних документів і стандартів Рахункової палати.

1.2.3. Працівник повинен стежити за тим, щоб виконувати обов'язки й використовувати наявні у нього повноваження, інформацію та ресурси лише в інтересах суспільства і держави. Уникати використання свого становища для одержання привілеїв чи особистої вигоди для себе або для третіх сторін.

1.2.4. Працівник повинен знати про загрози (вразливості) для доброчесності, про підходи до їх пом'якшення та діяти у відповідний спосіб.

Практика застосування:

На рівні Рахункової палати:

З метою просування доброчесності Рахункова палата має впроваджувати і підтримувати систему етичного контролю, що являє собою добре збалансований комплекс заходів.

Рахункова палата повинна вживати всіх заходів стосовно неприйнятних дій працівників; з іншого боку, вона повинна зробити все можливе, аби працівник не мав можливості для вчинення таких дій.

Доброчесність має бути стандартним компонентом управління Рахункової палати – від рівня формування політики до рівня поточного управління і контролю якості.

На рівні працівників:

Працівники Рахункової палати діють доброчесно, якщо дотримуються цінностей і стандартів, встановлених законодавством України і затверджених нормативними документами Рахункової палати.

Водночас доброчесність це не лише закони та правила, але й моральна відповідальність. Законодавство України та нормативні документи Рахункової палати не охоплюють усього розмаїття можливих ситуацій, тому працівники Рахункової палати мають бути здатними генерувати моральну оцінку подій та вчиняти відповідальні дії згідно з встановленими цінностями і стандартами.

На індивідуальному рівні працівники мають уважно ставитись до обставин, що можуть наражати їх на вразливості для доброчесності, у зв'язку з роботою в Рахунковій палаті та в середовищі державного сектору, всіляко уникати їх або розкривати інформацію про них. Ці обставини можуть бути пов'язані з:

- а) особистими, фінансовими чи іншими інтересами або взаєминами, що суперечать інтересам Рахункової палати;
- б) прийняттям дарунків або виплат;
- в) зловживанням владою заради особистої вигоди;
- г) залученістю до політичної діяльності, участі в групах впливу, лобіюванні тощо;
- д) доступом до чутливої та/або конфіденційної інформації;
- е) доступом до цінних ресурсів Рахункової палати та їх використанням.

Обставини, пов'язані з приватним життям працівників, теж можуть загрожувати їхній доброчесності: це, наприклад, фінансовий стан працівників чи їхні особисті стосунки.

Працівники повинні бути обізнаними з нормативними документами Рахункової палати з питань доброчесності; відповідати за підтримку і дотримання їх вимог не формально, а з урахуванням мети цієї політики, цих підзаконних актів і правил.

Працівники мають знати, з ким консультиватися з питань, пов'язаних з доброчесністю: наприклад, для одержання рекомендацій чи подання повідомлень про занепокоєння або підозри в порушеннях доброчесності.

Для забезпечення актуальності заходів контролю з питань доброчесності важливо, щоб керівництво та працівники брали участь у систематичному навчанні, регулярних нарадах і заходах, щоб просувати культуру доброчесності та дізнаватися про нові ризики та специфічні випадки з метою забезпечення актуальності заходів контролю щодо доброчесності.

Якщо працівниками були виявлені слабкі місця контролю за доброчесністю, вони мають доводити інформацію про це до уваги уповноваженого з якості та етики або управлінського персоналу (осіб, наділених відповідними управлінськими функціями).

З метою підтримання довіри громадськості працівники повинні діяти, не даючи приводів для нарікань, і не вести жодної неналежної діяльності.

2. Незалежність і об'єктивність – ця цінність складається із сукупності двох понять. Незалежність розглядається як підхід, за допомогою якого працівник повинен бути вільним від обставин чи впливів, які компрометують професійне судження або можуть сприйматися як такі, що його компрометують, діяти неупереджено, незважаючи на приватні інтереси, особисте ставлення до будь-яких осіб, на свої політичні, ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди чи переконання, безсторонньо і принципово, підтримувати об'єктивність і професійний скептицизм.

Об'єктивність – це психічне ставлення, завдяки якому люди мають змогу діяти в неупереджений і безсторонній спосіб, подаючи або оцінюючи питання на підставі фактів, а не власних почуттів та інтересів, не підпорядковуючи своїх суджень іншим.

2.1. Вимоги на рівні Рахункової палати:

2.1.1. Рахункова палата має бути незалежною у тому, що стосується її статусу, юридичного імунітету, мандату, необмеженого доступу до інформації, звітування, свободи прийняття рішень, наявності ефективних механізмів вжиття заходів з виконання рекомендацій Рахункової палати, фінансової і управлінської адміністративної автономії та доступності відповідних людських, матеріальних і фінансових ресурсів. Рахункова палата повинна мати повну свободу дій у виконанні своїх функцій. Ця незалежність має бути встановлена відповідною та результативною

конституційною і нормативно-правовою базою.

Рахункова палата має докласти всіх необхідних зусиль, щоб забезпечити її незалежне та об'єктивне функціонування, як того вимагають стандарти INTOSAI.

2.1.2. Рахункова палата має створити основу, що забезпечує ідентифікацію значних загроз незалежності та об'єктивності й застосуванню заходів контролю для їх пом'якшення, а також надавати працівникам у зв'язку з цим відповідне керівництво та спрямування.

2.1.3. Рахункова палата має ухвалити політику, що забезпечує невстановлення працівниками Рахункової палати, особливо на вищому рівні, взаємин з об'єктами аудиту, що можуть поставити під загрозу її незалежність або об'єктивність.

2.1.4. Рахункова палата не повинна надавати об'єктові аудиту консультаційні або інші неаудиторські послуги, якщо такі послуги пов'язані з взяттям на себе обов'язків управлінського персоналу.

2.2. Вимоги на рівні працівників:

2.2.1. Працівники повинні бути вільними від дії чинників, що послаблюють їх незалежність і об'єктивність – як реальну, так і потенційну – внаслідок політичної упередженості, участі в управлінні, власної оцінки, фінансового або іншого особистого інтересу, взаємин з іншими особами або неналежного впливу з боку інших осіб. З цією метою працівники повинні, зокрема:

- а) зберігати незалежність від політичного впливу та бути вільними від політичної упередженості;
- б) не бути залученими до ухвалення рішень управлінським персоналом об'єкта аудиту;
- в) не проводити аудит своєї власної роботи;
- г) уникати проведення аудиту суб'єктів, працівником яких він нещодавно був, без вжиття належних застережних заходів;
- д) уникати обставин, за яких особисті інтереси можуть впливати на ухвалення рішень;
- е) уникати обставин, за яких взаємини з управлінським персоналом чи персоналом об'єкта аудиту або інших суб'єктів можуть впливати на ухвалення рішень;
- ж) відмовлятися від дарунків, виплат або привілейованого становища, що може послабити незалежність або об'єктивність.

2.2.2. Працівники повинні ідентифікувати можливі загрози та ситуації, в яких їх незалежність або об'єктивність може бути послаблена.

2.2.3. Працівники повинні інформувати управлінський персонал про будь-які попередні відповідні взаємини та ситуації, що можуть загрожувати незалежності чи об'єктивності.

Практика застосування:

На рівні Рахункової палати:

Важливою складовою системи етичного контролю, про яку згадано в розділі «Загальні обов'язки вищих органів аудиту» INTOSAI-P 10 «Мексиканська декларація незалежності вищих органів аудиту», є відповідальність Рахункової палати за впровадження заходів контролю, пов'язаних з незалежністю та об'єктивністю, на зразок:

а) Сертифіката про незалежність та Заяви про дотримання етичних вимог, що покликані допомогти ідентифікувати й пом'якшити загрози незалежності;

б) заходів, покликаних допомогти керівному персоналу контролювати та перевіряти роботу за професійними критеріями, розробленими так, щоб усунути зовнішні впливи, здатні позначатися на незалежності або об'єктивності Рахункової палати та її працівників;

в) положень щодо порядку дій у тих випадках, у яких Рахункова палата зобов'язана надавати неаудиторські послуги об'єктові аудиту, або стосовно сфер, що підлягають аудиту, на зразок публічних закупівель;

г) політик та процедур усунення загроз на зразок виключення особи з конфліктом інтересів зі складу контрольної групи чи перегляду всіх значущих суджень, зроблених такою особою під час перебування у складі групи;

д) політик та процедур ідентифікації та розв'язання ситуацій, у яких член контрольної групи з аудиту нещодавно був працівником об'єкта аудиту чи проводив аудит того самого предмета аудиту від іншої організації;

е) політики періодичної ротації персоналу або вжиття еквівалентних заходів, якщо ротація неможлива;

ж) сприяння формуванню середовища, в якому попередня робота, виконана Рахунковою палатою, не впливає на об'єктивне професійне судження.

Відповідно до свого мандату Рахункова палата може бути не в змозі відмовитись від проведення чи продовження аудиту. Якщо заходи контролю є нерезультативними для усунення чи зниження рівня загрози для незалежності або об'єктивності до прийняттого рівня, керівництво Рахункової палати може розглянути можливість звітування про загрозу.

На рівні працівників:

Працівники, які входять до складу контрольної групи, повинні підтверджувати факт дотримання етичних цінностей Рахункової палати, підписуючи Сертифікат про незалежність та Заяву про дотримання етичних вимог.

Керівництву і працівникам слід знати, що значущість цих загроз потрібно оцінювати в кожному конкретному випадку. Рішення має ухвалюватися згідно з вимогами нормативних документів і стандартів Рахункової палати з урахуванням конкретних обставин випадку, його можливих наслідків із забезпеченням узгодженості з цінностями та принципами, визначеними цим Кодексом етики.

ПОЛІТИЧНА НЕЙТРАЛЬНІСТЬ

Попри організаційні застережні заходи, запроваджені для мінімізації політичного впливу, керівництво і працівники відповідають за ідентифікацію ситуацій, в яких особисті політичні погляди можуть послабити їхню незалежність або об'єктивність, і в яких їхні політичні погляди чи їхня політична діяльність може наразити на ризик репутацію Рахункової палати та довіру до її роботи.

Обмеження щодо політичної нейтральності для членів Рахункової палати, а також для державних службовців, встановлені вимогами статей 19 і 32 Закону України «Про Рахункову палату», статті 10 Закону України «Про державну службу», статей 40-41 Закону України «Про запобігання корупції».

Участь у політичній діяльності може впливати на здатність керівництва чи працівників неупереджено виконувати свої професійні обов'язки. Незалежність поведінки є так само важливою, як фактична незалежність: участь у публічній політичній діяльності, публічне висловлювання політичних поглядів чи висунення своєї кандидатури на виборах на державну посаду може сприйматись зацікавленими сторонами як таке, що позначається на здатності Рахункової палати формувати неупереджені судження.

УЧАСТЬ В УПРАВЛІННІ ОБ'ЄКТОМ АУДИТУ

До обов'язків з управління належать ведення, спрямування та контролювання суб'єкта, в тому числі ухвалення рішень щодо залучення й використання людських, фінансових, матеріальних і нематеріальних ресурсів, та контролю над ними. Ці обов'язки мають чітко залишатися за управлінським персоналом об'єкта аудиту. Нижче подано приклади обставин, пов'язаних з управлінським персоналом об'єкта аудиту, що можуть послаблювати незалежність чи об'єктивність працівників Рахункової палати:

а) член контрольної групи з аудиту, який є або нещодавно був керівником або представником вищого управлінського персоналу об'єкта аудиту;

б) працівник Рахункової палати, який є членом комітету управлінського персоналу або ради директорів об'єкта аудиту з правом голосу, що ухвалює рішення з питань політики, які впливають на подальший напрямок і подальше функціонування програм об'єкта аудиту, здійснює нагляд за працівниками об'єкта аудиту, розробляє чи затверджує політику, схвалює правочини об'єкта аудиту або утримує на відповідальному зберіганні активи об'єкта аудиту;

в) працівник Рахункової палати, який рекомендує конкретну особу на конкретну посаду, що має для об'єкта аудиту ключовий характер, або в інший спосіб ранжирує кандидатів, яких добирає управлінський персонал, чи впливає на вибір;

г) працівник Рахункової палати, який готує план коригуючих заходів об'єкта аудиту з усунення недоліків, виявлених під час аудиту.

АУДИТ СВОЄЇ ВЛАСНОЇ РОБОТИ

До пов'язаних з попередньою роботою працівників обставин, що можуть послаблювати їхню незалежність чи об'єктивність, належать, зокрема, ті, в яких працівник:

а) брав особисту участь у конкретній діяльності, що стає предметом аудиту;

б) нещодавно був працівником об'єкта аудиту;

в) нещодавно проводив аудит того самого предмета аудиту, працюючи в іншій аудиторській організації.

ОСОБИСТІ ІНТЕРЕСИ

До прикладів обставин, у яких особисті інтереси можуть послаблювати незалежність чи об'єктивність, належать ситуації, коли працівник:

а) розпочинає переговори щодо працевлаштування з об'єктом аудиту або іншим суб'єктом, з яким Рахункова палата має договірні або інші відносини;

б) відповідає за завдання з аудиту чи думки, кінцевий результат яких може вплинути на фінансові або інші інтереси відповідної особи;

в) веде зовнішню господарську або іншу неаудиторську діяльність з об'єктом аудиту чи іншим суб'єктом, з яким Рахункова палата має договірні або інші відносини, кінцевий результат якої може вплинути на їхні фінансові або інші інтереси;

г) має прямиий фінансовий інтерес в об'єкті аудиту чи в іншому суб'єкті, з яким Рахункова палата має договірні або інші відносини.

ВЗАЄМИНИ З УПРАВЛІНСЬКИМ ПЕРСОНАЛОМ ЧИ ПЕРСОНАЛОМ ОБ'ЄКТА АУДИТУ АБО ІНШОГО СУБ'ЄКТА, З ЯКИМ РАХУНКОВА ПАЛАТА МАЄ ДОГОВІРНІ АБО ІНШІ ВІДНОСИНИ

Тісні приватні чи професійні взаємини з об'єктом аудиту або іншим суб'єктом, з яким Рахункова палата має договірні або інші відносини, чи

взаємини, що можуть спричинити неналежний вплив з боку особи поза Рахунковою палатою, може послабити незалежність чи об'єктивність працівників. Це може статись, наприклад, коли працівник:

а) підтримує тісні або тривалі особисті чи професійні зв'язки з керівниками або працівниками, що обіймають впливові посади в об'єкті аудиту або іншому суб'єкті, з яким Рахункова палата має договірні або інші відносини;

б) має члена родини або друга, який є керівником чи працівником, що обіймає впливову посаду в об'єкті аудиту чи іншому суб'єкті, з яким Рахункова палата має договірні або інші відносини;

в) приймає дарунки, виплати або привілейоване ставлення від керівників або працівників об'єкта аудиту чи іншого суб'єкта, з яким Рахункова палата має договірні або інші відносини.

Очікується, що працівники відвертатимуть загрози незалежності чи об'єктивності або уникатимуть їх. У разі будь-якої невизначеності навколо питання про незалежність чи об'єктивність або про шляхи його розв'язання, й перед тим, як повідомити про неї, працівникам рекомендується проконсультуватися з уповноваженим з якості та етики або іншими відповідними сторонами, що допоможуть їм оцінити значущість загрози й визначити прийнятні засоби її пом'якшення.

3. Компетентність – це знання, навички та особисті характеристики, що мають вирішальне значення для успішного виконання роботи, де знання – це теоретичне або практичне розуміння теми; навички – це здатність виконувати конкретні завдання, розвинуті шляхом навчання або завдяки досвіду; особисті характеристики – це склад розуму, якості, характеристики та риси особистості.

Довіра зацікавлених сторін до результатів роботи Рахункової палати та достовірності зроблених висновків залежить від компетентного виконання роботи. Таким чином, Рахункова палата повинна зібрати відповідні необхідні компетенції, в яких є потреба, а також забезпечити підтримку безперервного професійного розвитку.

3.1. Вимоги на рівні Рахункової палати:

3.1.1. Рахункова палата має ухвалити політику, що забезпечує виконання завдань, передбачених її мандатом, персоналом, який має відповідні знання й навички для їхнього успішного виконання, в тому числі шляхом:

- а) запровадження політики найму персоналу та політики роботи з людськими ресурсами на основі компетентності;
- б) введення процедури проведення оцінки рівня компетентності аудитора;

- в) визначення актуальної тематики професійного навчання та забезпечення працівників відповідними знаннями, необхідними для підвищення рівня компетентності, підтримкою та наглядом;
- г) створення робочих груп, які спільно володіють необхідними професійними знаннями і досвідом для виконання кожного завдання;
- д) надання інструментів для покращення обміну знаннями та інформацією і заохочення персоналу до використання таких інструментів;
- е) реагування на проблеми, що виникають у зв'язку зі змінами в середовищі державного сектора.

3.2. Вимоги на рівні працівників:

- 3.2.1. Працівники повинні виконувати свою роботу згідно з затвердженими в Рахунковій палаті стандартами та з належною ретельністю.
- 3.2.2. Працівники повинні діяти відповідно до вимог завдання, ретельно, сумлінно та своєчасно.
- 3.2.3. Працівники повинні підтримувати та розвивати свої знання і навички, щоб не відставати від розвитку свого професійного середовища, та виконувати свою роботу в оптимальний спосіб.

Практика застосування:

На рівні Рахункової палати:

ЗБИРАННЯ ВІДПОВІДНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ

Для забезпечення виконання завдань компетентними працівниками, ефективного й результативного управління ресурсами та роботою працівників над завданнями Рахункова палата:

- а) здійснює оцінку рівня компетентності персоналу, ідентифікує адекватні знання і навички, що потрібні для виконання кожного типу завдань, передбачених її мандатом; може передбачати утворення багатопрофільних команд, колективно спроможних виконувати такі завдання;
- б) доручає працівникам виконання конкретних завдань відповідно до їх ідентифікованих здібностей/рівнів компетентності та згідно з їх спроможностями;
- в) визначає об'єктивні потреби працівників у необхідних знаннях для розвитку і вдосконалення рівня їх професійних компетентностей відповідно до видів аудиту та ролі цих працівників у завданнях такого змісту;

г) залучає для виконання конкретних завдань зовнішніх фахівців/експертів, які володіють необхідними спеціалізованими прийомами, методами або навичками з певних дисциплін, у випадку відсутності працівників з таким досвідом у Рахунковій палаті.

БЕЗПЕРЕРВНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК

Підтримка та розвиток професійної компетентності — це основний спосіб удосконалення професійної майстерності та ділового розвитку, покращення стандартів професійної діяльності, реагування на зміни в середовищі та зростання очікувань зацікавлених сторін.

Середовище безперервного навчання, що мають підтримувати працівники у застосуванні та розвитку їх компетентності, реалізується у формі:

а) підготовки у сфері державного управління та адміністрування, а також перепідготовки (у разі необхідності) у ключових для діяльності Рахункової палати сферах;

б) підвищення кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами початкового навчання держслужбовців (упродовж першого року перебування на державній службі) та загальними короткостроковими програмами;

в) підвищення кваліфікації за спеціальними професійними (сертифікатними) програмами та загальними короткостроковими програмами, пріоритетний перелік тем яких визначається стратегічними документами Рахункової палати і потребами її структурних підрозділів;

г) стажування в державних органах (в Україні або за кордоном);

д) внутрішніх навчань працівників з поширення досвіду, отриманого за результатами навчання за кордоном, участі в заходах з обміну досвідом, конференціях, фахових семінарах, тренінгах, воркшопах, круглих столах з використанням можливостей /механізмів зворотного зв'язку;

е) реалізації індивідуальних програм професійного розвитку;

ж) залучення до розроблення та оновлення посібників і письмових керівництв;

з) самоосвіти з використанням інструментів обміну знаннями подібно до відомчої мережі та баз даних, дистанційного навчання за онлайн-курсами на освітніх вебплатформах.

На рівні працівників:

а) працівники Рахункової палати повинні розуміти обов'язки і завдання, які потрібно виконувати;

б) працівники Рахункової палати повинні знати затверджені організаційно-технічні, професійні та етичні стандарти, яких слід дотримуватись;

в) працівники Рахункової палати повинні демонструвати здатність працювати в широкому колі контекстів і ситуацій залежно від вимог роботи чи завдання;

г) працівники Рахункової палати повинні здобувати нові знання і отримувати додаткові спроможності, оновлюючи та вдосконалюючи навички професійної майстерності в міру потреби.

4. Професійна поведінка – ця цінність формулює й обґрунтовує систему моральних норм і правил, які діють у специфічних умовах взаємовідносин працівників у сфері визначеної професії, окресленої очікуваннями і запитамі суспільства, межами професійної діяльності і професійної компетенції, та зобов'язує працівників дотримуватись вимог законодавства України, нормативних документів і стандартів Рахункової палати з метою уникнення будь-яких вчинків, що можуть дискредитувати Рахункову палату.

Професійна поведінка передбачає поведіння працівників у такий спосіб, який спонукає розсудливу і поінформовану третю сторону дійти висновку про те, що робота відповідає стандартам Рахункової палати.

4.1. Вимоги на рівні Рахункової палати:

4.1.1. Рахункова палата має визначити стандарти професійної поведінки, яких очікують її зацікавлені сторони, згідно з вимогами законодавства України, нормативних актів та норм суспільства, в якому вона функціонує, здійснювати свою діяльність у відповідний спосіб та відповідно до своїх повноважень.

4.1.2. Рахункова палата має надавати допомогу працівникам у дотриманні цього стандарту.

4.2. Вимоги на рівні працівників:

4.2.1. Працівники Рахункової палати повинні дотримуватися вимог законодавства України, нормативних документів і стандартів Рахункової палати, що регламентують сферу професійного середовища, в якому вони працюють, а також керівних принципів щодо їхньої поведінки, встановлених Рахунковою палатою.

4.2.2. Працівники Рахункової палати не повинні допускати поведінки, яка може дискредитувати Рахункову палату.

4.2.3. Працівники Рахункової палати повинні інформувати своїх керівників про будь-які суперечності між етичними вимогами Рахункової палати та етичними вимогами своєї професії.

Практика застосування:

На рівні Рахункової палати:

З метою сприяння дотриманню стандарту професійної поведінки та виявлення діяльності, яка суперечить цьому стандарту, Рахункова палата надає вказівки щодо очікуваної поведінки і впроваджує засоби контролю для моніторингу, виявлення невідповідностей та їх усунення.

Керівництво Рахункової палати заохочує професійну поведінку, дотримуючись чинних політик і процедур та подаючи приклад.

На рівні працівників:

Працівникам необхідно знати вимоги законодавства України, нормативних документів і стандартів Рахункової палати, що стосуються професійної поведінки, а також норми суспільства, до якого вони належать, що є обов'язковим для працівників як у робочому середовищі, так і поза ним.

Працівники мають розуміти наслідки своїх дій для довіри до Рахункової палати та враховувати, в який спосіб їх поведінка — як у робочому середовищі, так і поза ним — може сприйматися колегами, членами родини та друзями, об'єктами аудиту, медіа та іншими особами. Незважаючи на те, що очікування стосовно того, що саме являє собою прийнятну професійну поведінку, можуть бути різними залежно від того, чи перебуває особа на робочому місці або поза ним, працівникам під час визначення способу дій слід враховувати очікування зацікавлених сторін, що відповідають мандату Рахункової палати. Становище працівника у Рахунковій палаті є важливою складовою такого врахування.

Працівники, незважаючи на приватні інтереси, утримуються від виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони суперечать законодавству.

Очікування зацікавлених сторін можуть бути різними залежно від підзаконних актів і норм суспільства, до якого належать працівники. Спільні очікування містять у собі вчинення дій відповідно до етичних цінностей, дотримання вимог законів і підзаконних актів, відсутність зловживань своїм становищем, сумлінне та ретельне виконання своєї роботи та належне поведіння під час взаємодії з іншими особами.

Працівники застосовують належну обачність і сумлінність, щоб їхні дії та думки не компрометували й не дискредитували Рахункову палату та її роботу.

Працівники постійно здійснюють обмін відповідними знаннями та інформацією в межах організації.

5. Конфіденційність і прозорість – це цінність, в основу якої покладено обов'язок працівника запобігти витокові і забезпечити використання інформації, яка не підлягає розголосі, отриманої в процесі виконання обов'язків, лише для робочих цілей (служби) з одночасним поєднанням його з потребою у відкритості, прозорості і підзвітності у межах, визначених законодавством України, нормативними актами і стандартами Рахункової палати.

Рахункова палата, у визначених законодавством України межах, затверджує нормативні документи і стандарти, що забезпечують відповідне надання інформації або її захист, і застосування заходів контролю для усунення або зниження потенційних ризиків порушення конфіденційності до прийняттого рівня.

5.1. Вимоги на рівні Рахункової палати:

5.1.1. Рахункова палата має визначити баланс між конфіденційністю, пов'язаною з аудитом, та іншою інформацією й потребою в прозорості та підзвітності.

5.1.2. Рахункова палата має створити адекватну систему збереження конфіденційності відповідно до потреб, особливо в частині, що стосується конфіденційних даних.

5.1.3. Рахункова палата має забезпечити укладення відповідних угод про конфіденційність з усіма сторонами, залученими до виконання робіт для Рахункової палати на договірній основі.

5.2. Вимоги на рівні працівників:

5.2.1. Працівники повинні бути обізнаними з правовими зобов'язаннями та законодавством України, нормативними документами і стандартами Рахункової палати з питань як конфіденційності, так і прозорості.

5.2.2. Працівники не повинні розкривати жодної інформації, одержаної в результаті своєї роботи, без належних і конкретних повноважень, крім випадку, коли вони мають юридичне або професійне право чи юридичний або професійний обов'язок робити це.

5.2.3. Працівники не повинні використовувати конфіденційну інформацію заради особистої вигоди чи заради вигоди третіх сторін.

5.2.4. Працівники повинні бути обережними щодо можливості ненавмисного розкриття конфіденційної інформації третім сторонам.

5.2.5. Працівники повинні дотримуватись професійної конфіденційності під час трудових відносин та після їх припинення.

Практика застосування:

На рівні Рахункової палати:

Рахункова палата може використовувати такі заходи контролю:

а) запровадження політики комунікації з зацікавленими сторонами, у тому числі з медіа;

- б) регулярне наголошування на важливості дотримання конфіденційності;
- в) одержання від працівників відповідних заяв про дотримання правил конфіденційності;
- г) надання керівництва стосовно того, яку інформацію, які документи та матеріали слід розглядати як конфіденційні, і стосовно етапу роботи, на якому їх слід розглядати як конфіденційні, що може містити в собі систему класифікації та позначення конфіденційної інформації;
- д) консультування щодо застосування правил конфіденційності та юридичних вимог до умов розкриття інформації;
- е) надання керівництва та рекомендацій на ті випадки, коли перед професійним обов'язком зберігати конфіденційність можуть мати пріоритет інші юридичні обов'язки, врегульовані законодавством, і встановлення конкретних процедур звітування про такі випадки;
- ж) створення безпечних умов для зберігання інформації в будь-якій формі (паперовій, електронній, звукозапису тощо);
- з) належний розподіл прав доступу до архівів, ІТ-систем і приміщень;
- и) встановлення порядку утилізації пристроїв для зберігання даних на папері або в електронній формі.

На рівні працівників:

Працівникам слід належно захищати інформацію та не розкривати її третім особам, крім випадків, коли вони мають належні та конкретні повноваження, юридичне або професійне право чи юридичний або професійний обов'язок робити це.

Приклади заходів контролю/застережних заходів, які можуть застосовуватись в Рахунковій палаті на індивідуальному рівні:

- а) у межах Рахункової палати – використання професійного судження стосовно конфіденційності інформації; зокрема, слід пам'ятати про конфіденційність інформації під час обговорення пов'язаних з роботою питань з іншими працівниками;
- б) у разі сумнівів з приводу того, чи потрібно інформувати відповідні органи влади (чи сторони) про підозри в порушенні законів або підзаконних актів, — розгляд можливості одержання юридичної консультації в межах Рахункової палати для визначення відповідного способу дій за обставин, що склалися;
- в) у приватному житті – підтримання конфіденційності в межах родини, в суспільному або іншому середовищі, в тому числі в соціальних мережах;
- г) убезпечення електронних носіїв даних на зразок ноутбуків і портативних пристроїв для зберігання даних;
- д) збереження конфіденційності паролів.

III. УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ЕТИКИ

3.1. Для забезпечення належного функціонування системи етики утворюється Комітет з питань етики, що складається із: одного члена Рахункової палати; одного представника апарату Рахункової палати; одного незалежного від Рахункової палати зовнішнього члена, який має бездоганну репутацію та релевантний професійний досвід.

Організацію роботи Комітету з питань етики здійснює секретар Комітету.

3.2. Організаційні засади та порядок діяльності Комітету з питань етики, що є постійно діючим колегіальним робочим органом, члени якого здійснюють свої повноваження на громадських засадах, визначаються Положенням про Комітет з питань етики, що затверджується рішенням Рахункової палати.

IV. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Кодекс етики Рахункової палати публікується на офіційному сайті Рахункової палати та підлягає обов'язковому перегляду Комітетом з питань етики, Головою Рахункової палати, його заступником та членами Рахункової палати відповідно до потреб Рахункової палати (*наприклад, зміна внутрішнього та зовнішнього середовища, в якому функціонує Рахункова палата, що впливає на визначення етичних цінностей та норм*), але не рідше ніж раз на 5 років.