

**КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ЗАКЛАД ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ (ЯСЛА-САДОК) № 18 «ОЛЕНКА»
КАМ'ЯНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

НАКАЗ

05.01.2024

№ 04/од

**Про затвердження Кодексу етичної поведінки
працівників ЗДО №18 «Оленка»**

З метою визначення моральних та професійно-етичних принципів поведінки працівників закладу засновником якого є Кам'янська міська рада, відповідно до законів України «Про запобігання корупції», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», керуючись ч.6 ст.59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», на виконання рішення виконавчого комітету міської ради № 275 від 27.04.2021р.

НАКАЗУЮ:

1. Ввести в дію Кодекс етичної поведінки працівників комунального закладу «Заклад дошкільної освіти (ясла-садок) № 18 «Оленка» Кам'янської міської ради (далі – Кодекс етики) згідно з додатком 1.
2. Кізенко О.П., вихователю, уповноваженій особі з питань запобігання та виявлення корупції :
 - 2.1. Ознайомити та надавати допомогу в дотриманні підлеглими вимог Кодексу етики.

Січень 2024
 - 2.2. Провести інструктаж з працівниками та інструктувати новопризначених працівників щодо основних вимог, обмежень та заборон, встановленими Законом. (лист - ознайомлення)

Постійно
3. Організацію виконання даного наказу покласти на вихователя, Кізенко О.П. контроль за виконанням даного наказу залишаю за собою.

Директор

Лілія ЧУМАЧЕНКО

Уповноважена особа з питань запобігання
та виявлення корупції

_____ Оксана КІЗЕНКО

**Кодекс етичної поведінки працівників комунального закладу
«Заклад дошкільної освіти (ясла-садок) № 18 «Оленка»
Кам'янської міської ради**

I. Загальні положення

1.1. Кодекс етичної поведінки працівників комунального закладу «Заклад дошкільної освіти (ясла-садок) № 18 «Оленка» Кам'янської міської ради є узагальненням стандартів етичної поведінки працівників підприємств, закладів та установ (далі – Працівники), якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх службових обов'язків незалежно від займаної посади.

1.2. Мета Кодексу етики – затвердження загальних принципів професійної етики, які відповідають встановленим нормам етичної поведінки Працівників, заснованих на моральних засадах.

1.3. Цей Кодекс етики ґрунтується на положеннях Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про запобігання корупції» та інших нормативно-правових актів України і спрямований на підвищення персональної відповідальності за належне виконання службових обов'язків, забезпечення відкритості в роботі підприємств, закладів та установ, попередження випадків порушення ділової та професійної етики.

1.4. Працівники повинні вживати всіх необхідних заходів щодо дотримання положень Кодексу етики, а громадяни мають право очікувати від Працівників поведінки відповідно до його положень.

1.5. Знання та дотримання Працівниками положень Кодексу етики є одним з критеріїв оцінки якості їх професійної діяльності та трудової дисципліни.

1.6. З Кодексом етики ознайомлюються всі Працівники. Лист-ознайомлення (додаток 1 до Кодексу етики) долучається до особової справи кожного Працівника кадровими службами підприємств, закладів та установ.

2. Цілі та принципи Кодексу етики

2.1. Кодекс етики націлений на:

2.1.1. Встановлення стандартів поведінки Працівників та правил, яких вони повинні дотримуватися у своїй службовій діяльності.

2.1.2. Підтримку та зміцнення позитивної репутації гімназії.

2.1.3. Підвищення якості надання послуг.

2.1.4. Зміцнення довіри мешканців до роботи закладу.

2.1.5. Запобігання порушенням вимог доброчесності та іншим порушенням.

2.1.6. Визначення сукупності морально-етичних принципів, яких дотримуються Працівники у своїй службовій діяльності.

2.2. Поведінка Працівників ґрунтується на таких основних принципах:

- демократизму і законності;
- гуманізму і соціальної справедливості;
- пріоритету інтересів;
- компетентності і ефективності;
- гідності та доброчесності;
- нетерпимості до корупції;
- персональної відповідальності за виконання професійних обов'язків і дотримання службової дисципліни;
- неупередженості;
- політичної нейтральності;
- дотримання прав та законних інтересів фізичних та юридичних осіб;
- недискримінації та гендерної рівності.

III. Бажана (очікувана) поведінка

3.1. Працівники у своїй службовій діяльності дотримуються стандартів щодо бажаної (очікуваної) поведінки, встановлених Кодексом етики, та демонструють свою доброчесність, високий рівень культури, а їхнім основним стимулом є особисте сумління та усвідомлення важливості чесного та професійного служіння на благо мешканців міста Кам'янське.

3.2. Стандарти щодо бажаної (очікуваної) поведінки Працівників включають наступне:

3.2.1. Діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

3.2.2. Своєчасно і точно виконувати рішення державних органів влади, Кам'янської міської ради, виконавчого комітету міської ради, накази (розпорядження) міського голови, доручення керівників, надані на підставі та у межах повноважень, передбачених Конституцією та законами України.

3.2.3. Незважаючи на приватні інтереси, утримуються 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. Працівники у разі отримання для виконання наказу (розпорядження), доручення, які вважають незаконними або такими, що становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам, повинні негайно в письмовій формі повідомити про це керівника юридичної особи, в якій працюють.

3.2.4. Сумлінно, компетентно, результативно і відповідально виконувати свої обов'язки, виявляти ініціативу, а також не допускати ухилення від прийняття рішень та відповідальності за свої дії та рішення.

3.2.5. Неухильно дотримуватись загальновизнаних етичних норм поведінки, бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування (не допускати використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації), з повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, об'єднань громадян, інших юридичних осіб, не виявляти свавілля або байдужість до їхніх правомірних дій та вимог.

3.2.6. Запобігати виникненню конфліктів у стосунках з громадянами, керівниками, колегами та підлеглими.

3.2.7. Виконувати свої обов'язки чесно і неупереджено, незважаючи на особисті ідеологічні, релігійні або інші погляди, не надавати будь-яких переваг та не виявляти прихильності до окремих фізичних чи юридичних осіб, громадських і релігійних організацій.

3.2.8. Постійно вдосконалювати свої уміння, знання і навички відповідно до функцій та завдань займаної посади, підвищувати свій професійний та культурний рівень, організацію службової діяльності.

3.2.9. Дбати про авторитет та позитивну репутацію юридичної особи, в якій працюють, що включає дотримання правил етикету, належного зовнішнього вигляду та забезпечення високої якості роботи.

3.2.10. Шанувати народні звичаї і національні традиції.

3.2.11. З повагою ставитися до державних символів України, використовувати державну мову під час виконання своїх обов'язків та не допускати її дискримінації.

3.2.12. Поважати приватне життя інших осіб.

3.2.13. Не вдаватися до наклепу, підлості чи інших проявів ганебної поведінки у стосунках із колегами та іншими особами у своїй службовій та позаслужбовій діяльності.

3.2.14. Не допускати проявів осуду чи дискримінації колег за помилки при виконанні ініціативної дії, яка не дала очікуваного результату, внаслідок непередбачуваних обставин.

3.2.15. Забезпечувати рівне ставлення до кожної людини незалежно від статі, сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, віку, стану здоров'я, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану тощо.

3.2.16. Вживати всіх можливих законних заходів для вирішення в межах своїх повноважень проблем мешканців та членів громади, які звертаються на законних підставах.

3.2.17. Використовувати у публічних виступах, діловій та службовій переписці, спілкуванні, а також у відповідях на звернення (запити) фізичних та юридичних осіб достовірні та перевірені відомості.

3.2.18. Надавати публічну інформацію вчасно та у зрозумілій формі.

3.2.19. Створювати умови для надання пропозицій та участі мешканців і членів громади у діяльності підприємств, закладів та установ, а також залучати до участі експертів та інших заінтересованих осіб.

3.2.20. Розпоряджатися ресурсами, які надаються для виконання службових повноважень, раціонально.

3.2.21. Не займатися у робочий час діяльністю, яка виходить за межі виконання безпосередніх службових повноважень.

3.2.22. Повідомляти про порушення іншими Працівниками стандартів бажаної (очікуваної) поведінки, встановлених цим Кодексом, коли такі дії призвели до порушень, відповідальність за які передбачена законом.

3.2.23. Не вчиняти та не брати участі у вчиненні корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень.

3.2.24. Утримуватись від поведінки, яка може бути розцінена як готовність вчинити корупційні або пов'язані із корупцією правопорушення.

3.2.25. Невідкладно інформувати особу, відповідальну за запобігання корупції юридичної особи, керівника юридичної особи або відділ запобігання корупції та взаємодії з правоохоронними органами міської ради про випадки підбурення до вчинення корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень.

3.2.26. Невідкладно інформувати керівника про виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів.

IV. Неприйнятна (заборонена) поведінка

4.1. Працівники у своїй службовій діяльності дотримуються антикорупційних заборон та обмежень, які становлять склад корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, які в цілях Кодексу етики, становлять неприйнятну (заборонену) поведінку, перелік яких наведено у додатку 2 до Кодексу етики, а також інших вимог, встановлених у цьому розділі Кодексу щодо неприйнятної (забороненої) поведінки.

4.2. Неприйнятною (забороненою) поведінкою Працівників є:

4.2.1. Приниження гідності людини у формі грубих висловлювань, образ, залякування або вчинення психологічного тиску.

4.2.2. Дискримінація людини за ознаками статі, сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, віку, стану здоров'я, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану тощо.

4.2.3. Будь-які інші форми дискримінації людини, які включають небажану та настирливу фізичну чи словесну дискримінацію (принизливі зауваження, жести, міміку тощо, що ображають або принижують людину чи порушують недоторканність її приватного життя).

4.2.4. Допускання у спілкуванні чи публічних виступах будь-яких висловлювань, що принижують національну, людську гідність та релігійні переконання, а також будь-яких форм дискримінації.

4.2.5. Вчинення дій в результаті чого може необґрунтовано постраждати репутація колег та громадян.

4.2.6. Допускання протекціонізму в будь-яких проявах: привілеї та пільги мають надаватися лише на законних підставах згідно з чинним законодавством України з обов'язковим забезпеченням рівних можливостей.

4.2.7. Розроблення і доведення до відома інших осіб будь-яких матеріалів, що містять неправдиві, неточні чи упереджені висновки та аналіз.

4.2.8. Отримання в будь-якому вигляді від громадян та юридичних осіб винагороду чи подарунки за вирішення їх питань.

4.2.9. Провокування виникненню конфліктних ситуацій у відносинах з громадянами та юридичними особами.

4.2.10. Порухення встановленого законодавством і нормативними актами порядок розгляду звернень громадян та юридичних осіб.

4.2.11. Порухення без поважних причин встановленого режиму роботи.

4.2.12. Запізнення без поважних причин на роботу та ділові зустрічі.

4.2.13. Порухення правопорядку та встановлених норм поведінки у громадських місцях.

4.2.14. Розголошення інформації, що стала їм відома у зв'язку з виконанням службових обов'язків, насамперед, інформації з обмеженим доступом.

4.2.15. Використання робочого часу для передвиборної агітації на власну користь або на користь інших кандидатів, політичних партій тощо.

4.2.16. Неналежне виконання своїх службових обов'язків через несумлінне ставлення до них (службова недбалість).

4.2.17. Зловживання правами, наданими Працівнику у зв'язку зі здійсненням службової діяльності.

4.2.18. Виконання явно незаконного наказу, розпорядження, рішення чи доручення.

4.2.19. Спонування чи підбурювання до виконання явно незаконного наказу, розпорядження, рішення чи доручення підпорядкованих чи інших Працівників.

4.2.20. Перебування під впливом алкоголю чи інших одурманюючих речовин в робочий час.

4.2.21. Безпідставна відмова у наданні інформації чи послуг, надання яких передбачено законодавством.

4.2.22. Приховування Працівником інформації, яка містить фактичні дані щодо порушення законів та/або неприйнятної (забороненої) поведінки інших Працівників.

4.2.23. Звільнення Працівника з посади чи застосування до нього інших негативних заходів дисциплінарного впливу (переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, зменшення заробітної плати тощо) або погроз вжиття таких заходів у зв'язку з повідомленням ними про порушення законів та/або факти неприйнятної (забороненої) поведінки інших Працівників.

V. Прикінцеві положення

5.1. Кожен Працівник повинен бути ознайомлений із Кодексом етики та дотримуватися його положень у службовій діяльності.

5.2. Працівники повідомляють (в тому числі анонімно) про відомі їм фактичні дані щодо порушення норм Кодексу етики, звертаючись безпосередньо до свого керівника чи до відділу запобігання корупції та взаємодії з правоохоронними органами міської ради.

5.3. Порушення вимог щодо неприйнятної (забороненої) поведінки тягне за собою незастосування заходів заохочення, а за наявності ознак проступку – дисциплінарну відповідальність, передбачену законом. В залежності від обставин та наслідків конкретного порушення, Працівники притягаються і до інших видів юридичної відповідальності, передбаченої законом.

5.4. Керівник закладу у разі виявлення чи отримання повідомлення про порушення Кодексу етики, в межах своєї компетенції, відповідно до законодавства, зобов'язані вжити заходів, щодо припинення виявленого порушення, усунення його наслідків та притягнення

винних осіб до дисциплінарної відповідальності, а у випадках виявлення ознак кримінального або адміністративного правопорушення також проінформувати спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.

Додаток 2
до Кодексу етики
(пункт 1.6.)

Лист-ознайомлення

Я, _____

ознайомився(лась) з Кодексом етичної поведінки працівників комунального закладу
«Заклад дошкільної освіти (ясла-садок) № 43 «Зоренька» Кам'янської міської ради, і
зобов'язуюсь його дотримуватись.

« ____ » _____ Підпис _____ П.І.Б.

Додаток 2
до Кодексу етики
(пункт 4.1.)

Перелік
антикорупційних заборон та обмежень, корупційних або пов'язаних
з корупцією правопорушень, які в цілях цього Кодексу, становлять неприйнятну
(заборонену) поведінку

Антикорупційні обмеження та заборони, передбачені
Законом України «Про запобігання корупції»

Стаття 22. Обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища.

Стаття 23. Обмеження щодо одержання подарунків.

Стаття 24. Запобігання одержанню неправомірної вигоди або подарунка та поводження з ними.

Стаття 28. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Стаття 35⁻¹. Особливості врегулювання конфлікту інтересів, що виник у діяльності окремих категорій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування.

Стаття 36. Запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав.

Стаття 37. Вимоги до поведінки осіб.

Стаття 38. Додержання вимог закону та етичних норм поведінки.

Стаття 40. Політична нейтральність.

Стаття 41. Неупередженість.

Стаття 42. Компетентність і ефективність.

Стаття 43. Нерозголошення інформації.

Стаття 44. Утримання від виконання незаконних рішень чи доручень.

Стаття 60. Вимоги щодо прозорості та доступу до інформації.

Правопорушення, пов'язані з корупцією відповідно до положень Кодексу України про адміністративні правопорушення

Стаття 172⁻⁵. Порушення встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків.

Стаття 172⁻⁶. Порушення вимог фінансового контролю.

Стаття 172⁻⁷. Порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Стаття 172⁻⁸. Незаконне використання інформації, що стала відома особі у зв'язку з виконанням службових або інших визначених законом повноважень.

Стаття 172⁻⁹. Невжиття заходів щодо протидії корупції.

Стаття 172⁻⁹⁻¹. Порушення заборони розміщення ставок на спорт, пов'язаних з маніпулюванням офіційним спортивним змаганням.

Стаття 172⁻⁹⁻². Порушення законодавства у сфері оцінки впливу на довкілля.

Корупційні злочини відповідно до положень Кримінального кодексу України

Стаття 191. Привласнення, розтрата майна або заволодіння ним шляхом зловживання службовим становищем.

Стаття 262. Викрадення, привласнення, вимагання вогнепальної зброї, бойових припасів, вибухових речовин чи радіоактивних матеріалів або заволодіння ними шляхом шахрайства або зловживанням службовим становищем.

Стаття 308. Викрадення, привласнення, вимагання наркотичних засобів, психотропних речовин або їх аналогів чи заволодіння ними шляхом шахрайства або зловживання службовим становищем.

Стаття 312. Викрадення, привласнення, вимагання прекурсорів або заволодіння ними шляхом шахрайства або зловживання службовим становищем.

Стаття 313. Викрадення, привласнення, вимагання обладнання, призначеного для виготовлення наркотичних засобів, психотропних речовин або їх аналогів, чи заволодіння ним шляхом шахрайства або зловживання службовим становищем та інші незаконні дії з таким обладнанням.

Стаття 320. Порушення встановлених правил обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів або прекурсорів.

Стаття 357. Викрадення, привласнення, вимагання документів, штампів, печаток, заволодіння ними шляхом шахрайства чи зловживання службовим становищем або їх пошкодження.

Стаття 210. Нецільове використання бюджетних коштів, здійснення видатків бюджету чи надання кредитів з бюджету без встановлених бюджетних призначень або з їх перевищенням.

Стаття 354. Підкуп працівника підприємства, установи чи організації.

Стаття 364. Зловживання владою або службовим становищем.

Стаття 368. Прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою.

Список працівників
ознайомих з наказом від 05.01.2024 № 04/од
«Про затвердження Кодексу етичної поведінки працівників комунального закладу
«Заклад дошкільної освіти (ясла-садок) № 18 «Оленка»
Кам'янської міської ради

№ п/п	Дата	ПІБ	Підпис
1.	05.01.2024	Кайнога Світлана Леонідівна	
2.	05.01.2024	Козлова Інна Терентіївна	
3.	05.01.2024	Кізенко Оксана Петрівна	
4.	05.01.2024	Пшевара Тетяна Володимирівна	
5.	05.01.2024	Шкільна Наталія Володимирівна	
6.	05.01.2024	Нестеренко Наталія Анатоліївна	
7.	05.01.2024	Чемерис Ольга Миколаївна	
8.	05.01.2024	Петренко Ольга Василівна	
9.	05.01.2024	Маслакова Єлизавета Іванівна	
10.	05.01.2024	Майборода Віра Андріївна	
11.	05.01.2024	Дуплій Наталія Ярославівна	
12.	05.01.2024	Білоус Віктор Іванович	
13.	05.01.2024	Жуган Людмила Віталіївна	
14.	05.01.2024	Яковлева Наталія Василівна	
15.	05.01.2024	Карагодіна Інна Валеріївна	
16.	05.01.2024	Фролова Алла Іванівна	
17.	05.01.2024	Антонов Віктор Іванович	

Додаток до наказу
Від 31.08.2021 № 84/од

Кодекс етичної поведінки працівників комунального закладу

**«Дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) №8 «Теремок»
Кам'янської міська рада**

I. Загальні положення

1.1. Кодекс етичної поведінки працівників Комунального закладу «Дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) №8 «Теремок» Кам'янської міської ради закладів є узагальненням стандартів етичної поведінки працівників підприємств, закладів та установ (далі – Працівники), якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх службових обов'язків незалежно від займаної посади.

1.2. Мета Кодексу етики – затвердження загальних принципів професійної етики, які відповідають встановленим нормам етичної поведінки Працівників, заснованих на моральних засадах.

1.3. Цей Кодекс етики ґрунтується на положеннях Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про запобігання корупції» та інших нормативно-правових актів України і спрямований на підвищення персональної відповідальності за належне виконання службових обов'язків, забезпечення відкритості в роботі підприємств, закладів та установ, попередження випадків порушення ділової та професійної етики.

1.4. Працівники повинні вживати всіх необхідних заходів щодо дотримання положень Кодексу етики, а громадяни мають право очікувати від Працівників поведінки відповідно до його положень.

1.5. Знання та дотримання Працівниками положень Кодексу етики є одним з критеріїв оцінки якості їх професійної діяльності та трудової дисципліни.

1.6. З Кодексом етики ознайомлюються всі Працівники. Лист-ознайомлення (додаток 1 до Кодексу етики) долучається до особової справи кожного Працівника кадровими службами підприємств, закладів та установ.

2. Цілі та принципи Кодексу етики

2.1. Кодекс етики націлений на:

2.1.1. Встановлення стандартів поведінки Працівників та правил, яких вони повинні дотримуватися у своїй службовій діяльності.

2.1.2. Підтримку та зміцнення позитивної репутації гімназії.

2.1.3. Підвищення якості надання послуг.

2.1.4. Зміцнення довіри мешканців до роботи закладу.

2.1.5. Запобігання порушенням вимог доброчесності та іншим порушенням.

2.1.6. Визначення сукупності морально-етичних принципів, яких дотримуються Працівники у своїй службовій діяльності.

2.2. Поведінка Працівників ґрунтується на таких основних принципах:

- демократизму і законності;
- гуманізму і соціальної справедливості;
- пріоритету інтересів;
- компетентності і ефективності;
- гідності та доброчесності;
- нетерпимості до корупції;
- персональної відповідальності за виконання професійних обов'язків і дотримання службової дисципліни;
- неупередженості;
- політичної нейтральності;
- дотримання прав та законних інтересів фізичних та юридичних осіб;
- недискримінації та гендерної рівності.

III. Бажана (очікувана) поведінка

3.1. Працівники у своїй службовій діяльності дотримуються стандартів щодо бажаної (очікуваної) поведінки, встановлених Кодексом етики, та демонструють свою доброчесність, високий рівень культури, а їхнім основним стимулом є особисте сумління та усвідомлення важливості чесного та професійного служіння на благо мешканців міста Кам'янське.

3.2. Стандарти щодо бажаної (очікуваної) поведінки Працівників включають наступне:

3.2.1. Діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

3.2.2. Своєчасно і точно виконувати рішення державних органів влади, Кам'янської міської ради, виконавчого комітету міської ради, накази (розпорядження) міського голови, доручення керівників, надані на підставі та у межах повноважень, передбачених Конституцією та законами України.

3.2.3. Незважаючи на приватні інтереси, утримуються 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. Працівники у разі отримання для виконання наказу (розпорядження), доручення, які вважають незаконними або такими, що становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам, повинні негайно в письмовій формі повідомити про це керівника юридичної особи, в якій працюють.

3.2.4. Сумлінно, компетентно, результативно і відповідально виконувати свої обов'язки, виявляти ініціативу, а також не допускати ухилення від прийняття рішень та відповідальності за свої дії та рішення.

3.2.5. Неухильно дотримуватись загальновизнаних етичних норм поведінки, бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування (не допускати використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації), з повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, об'єднань громадян, інших юридичних осіб, не виявляти свавілля або байдужість до їхніх правомірних дій та вимог.

3.2.6. Запобігати виникненню конфліктів у стосунках з громадянами, керівниками, колегами та підлеглими.

3.2.7. Виконувати свої обов'язки чесно і неупереджено, незважаючи на особисті ідеологічні, релігійні або інші погляди, не надавати будь-яких переваг та не виявляти прихильності до окремих фізичних чи юридичних осіб, громадських і релігійних організацій.

3.2.8. Постійно вдосконалювати свої уміння, знання і навички відповідно до функцій та завдань займаної посади, підвищувати свій професійний та культурний рівень, організацію службової діяльності.

3.2.9. Дбати про авторитет та позитивну репутацію юридичної особи, в якій працюють, що включає дотримання правил етикету, належного зовнішнього вигляду та забезпечення високої якості роботи.

3.2.10. Шанувати народні звичаї і національні традиції.

3.2.11. З повагою ставитися до державних символів України, використовувати державну мову під час виконання своїх обов'язків та не допускати її дискримінації.

3.2.12. Поважати приватне життя інших осіб.

3.2.13. Не вдаватися до наклепу, підлості чи інших проявів ганебної поведінки у стосунках із колегами та іншими особами у своїй службовій та позаслужбовій діяльності.

3.2.14. Не допускати проявів осуду чи дискримінації колег за помилки при виконанні ініціативної дії, яка не дала очікуваного результату, внаслідок непередбачуваних обставин.

3.2.15. Забезпечувати рівне ставлення до кожної людини незалежно від статі, сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, віку, стану здоров'я, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану тощо.

3.2.16. Вживати всіх можливих законних заходів для вирішення в межах своїх повноважень проблем мешканців та членів громади, які звертаються на законних підставах.

3.2.17. Використовувати у публічних виступах, діловій та службовій переписці, спілкуванні, а також у відповідях на звернення (запити) фізичних та юридичних осіб достовірні та перевірені відомості.

3.2.18. Надавати публічну інформацію вчасно та у зрозумілій формі.

3.2.19. Створювати умови для надання пропозицій та участі мешканців і членів громади у діяльності підприємств, закладів та установ, а також залучати до участі експертів та інших заінтересованих осіб.

3.2.20. Розпоряджатися ресурсами, які надаються для виконання службових повноважень, раціонально.

3.2.21. Не займатися у робочий час діяльністю, яка виходить за межі виконання безпосередніх службових повноважень.

3.2.22. Повідомляти про порушення іншими Працівниками стандартів бажаної (очікуваної) поведінки, встановлених цим Кодексом, коли такі дії призвели до порушень, відповідальність за які передбачена законом.

3.2.23. Не вчиняти та не брати участі у вчиненні корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень.

3.2.24. Утримуватись від поведінки, яка може бути розцінена як готовність вчинити корупційні або пов'язані із корупцією правопорушення.

3.2.25. Невідкладно інформувати особу, відповідальну за запобігання корупції юридичної особи, керівника юридичної особи або відділ запобігання корупції та взаємодії з правоохоронними органами міської ради про випадки підбурення до вчинення корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень.

3.2.26. Невідкладно інформувати керівника про виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів.

IV. Неприйнятна (заборонена) поведінка

4.1. Працівники у своїй службовій діяльності дотримуються антикорупційних заборон та обмежень, які становлять склад корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, які в цілях Кодексу етики, становлять неприйнятну (заборонену) поведінку, перелік яких наведено у додатку 2 до Кодексу етики, а також інших вимог, встановлених у цьому розділі Кодексу щодо неприйнятної (забороненої) поведінки.

4.2. Неприйнятною (забороненою) поведінкою Працівників є:

4.2.1. Приниження гідності людини у формі грубих висловлювань, образ, залякування або вчинення психологічного тиску.

4.2.2. Дискримінація людини за ознаками статі, сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, віку, стану здоров'я, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану тощо.

4.2.3. Будь-які інші форми дискримінації людини, які включають небажану та настирливу фізичну чи словесну дискримінацію (принизливі зауваження, жести, міміку тощо, що ображають або принижують людину чи порушують недоторканність її приватного життя).

4.2.4. Допускання у спілкуванні чи публічних виступах будь-яких висловлювань, що принижують національну, людську гідність та релігійні переконання, а також будь-яких форм дискримінації.

4.2.5. Вчинення дій в результаті чого може необґрунтовано постраждати репутація колег та громадян.

4.2.6. Допускання протекціонізму в будь-яких проявах: привілеї та пільги мають надаватися лише на законних підставах згідно з чинним законодавством України з обов'язковим забезпеченням рівних можливостей.

4.2.7. Розроблення і доведення до відома інших осіб будь-яких матеріалів, що містять неправдиві, неточні чи упереджені висновки та аналіз.

4.2.8. Отримання в будь-якому вигляді від громадян та юридичних осіб винагороду чи подарунки за вирішення їх питань.

4.2.9. Провокування виникненню конфліктних ситуацій у відносинах з громадянами та юридичними особами.

4.2.10. Порушення встановленого законодавством і нормативними актами порядок розгляду звернень громадян та юридичних осіб.

4.2.11. Порушення без поважних причин встановленого режиму роботи.

4.2.12. Запізнення без поважних причин на роботу та ділові зустрічі.

4.2.13. Порушення правопорядку та встановлених норм поведінки у громадських місцях.

4.2.14. Розголошення інформації, що стала їм відома у зв'язку з виконанням службових обов'язків, насамперед, інформації з обмеженим доступом.

4.2.15. Використання робочого часу для передвиборної агітації на власну користь або на користь інших кандидатів, політичних партій тощо.

4.2.16. Неналежне виконання своїх службових обов'язків через несумлінне ставлення до них (службова недбалість).

4.2.17. Зловживання правами, наданими Працівнику у зв'язку зі здійсненням службової діяльності.

4.2.18. Виконання явно незаконного наказу, розпорядження, рішення чи доручення.

4.2.19. Спонукування чи підбурювання до виконання явно незаконного наказу, розпорядження, рішення чи доручення підпорядкованих чи інших Працівників.

4.2.20. Перебування під впливом алкоголю чи інших одурманюючих речовин в робочий час.

4.2.21. Безпідставна відмова у наданні інформації чи послуг, надання яких передбачено законодавством.

4.2.22. Приховування Працівником інформації, яка містить фактичні дані щодо порушення законів та/або неприйнятної (забороненої) поведінки інших Працівників.

4.2.23. Звільнення Працівника з посади чи застосування до нього інших негативних заходів дисциплінарного впливу (переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, зменшення заробітної плати тощо) або погроз вжиття таких заходів у зв'язку з повідомленням ними

про порушення законів та/або факти неприйнятної (забороненої) поведінки інших Працівників.

V. Прикінцеві положення

5.1. Кожен Працівник повинен бути ознайомлений із Кодексом етики та дотримуватися його положень у службовій діяльності.

5.2. Працівники повідомляють (в тому числі анонімно) про відомі їм фактичні дані щодо порушення норм Кодексу етики, звертаючись безпосередньо до свого керівника чи до відділу запобігання корупції та взаємодії з правоохоронними органами міської ради.

5.3. Порушення вимог щодо неприйнятної (забороненої) поведінки тягне за собою незастосування заходів заохочення, а за наявності ознак проступку – дисциплінарну відповідальність, передбачену законом. В залежності від обставин та наслідків конкретного порушення, Працівники притягаються і до інших видів юридичної відповідальності, передбаченої законом.

5.4. Керівник закладу у разі виявлення чи отримання повідомлення про порушення Кодексу етики, в межах своєї компетенції, відповідно до законодавства, зобов'язані вжити заходів, щодо припинення виявленого порушення, усунення його наслідків та притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності, а у випадках виявлення ознак кримінального або адміністративного правопорушення також проінформувати спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.

Директор

Лілія ЧУМАЧЕНКО

Додаток 1
до Кодексу етики
(пункт 1.6.)

Лист-ознайомлення

Я, _____

ознайомився(лась) з Кодексом етичної поведінки працівників підприємств, закладів та установ, засновником яких є Кам'янська міська рада, і зобов'язуюсь його дотримуватись.

« ____ » _____

Підпис

П.І.Б. _____

Додаток 1
до Кодексу етики
(пункт 1.6.)

Лист-ознайомлення

Я, _____

ознайомився(лась) з Кодексом етичної поведінки працівників підприємств, закладів та установ, засновником яких є Кам'янська міська рада, і зобов'язуюсь його дотримуватись.

« ____ » _____

Підпис

П.І.Б. _____

до Кодексу етики

Додаток 2

(пункт 4.1.)

**Перелік
антикорупційних заборон та обмежень, корупційних або пов'язаних
з корупцією правопорушень, які в цілях цього Кодексу,
становлять неприйнятну (заборонену) поведінку**

**Антикорупційні обмеження та заборони, передбачені
Законом України «Про запобігання корупції»**

Стаття 22. Обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища.

Стаття 23. Обмеження щодо одержання подарунків.

Стаття 24. Запобігання одержанню неправомірної вигоди або подарунка та поводження з ними.

Стаття 28. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Стаття 35⁻¹. Особливості врегулювання конфлікту інтересів, що виник у діяльності окремих категорій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування.

Стаття 36. Запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав.

Стаття 37. Вимоги до поведінки осіб.

Стаття 38. Додержання вимог закону та етичних норм поведінки.

Стаття 40. Політична нейтральність.

Стаття 41. Неупередженість.

Стаття 42. Компетентність і ефективність.

Стаття 43. Нерозголошення інформації.

Стаття 44. Утримання від виконання незаконних рішень чи доручень.

Стаття 60. Вимоги щодо прозорості та доступу до інформації.

**Правопорушення, пов'язані з корупцією відповідно
до положень Кодексу України про адміністративні правопорушення**

Стаття 172⁻⁵. Порухення встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків.

Стаття 172⁻⁶. Порухення вимог фінансового контролю.

Стаття 172⁻⁷. Порухення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Стаття 172⁻⁸. Незаконне використання інформації, що стала відома особі у зв'язку з виконанням службових або інших визначених законом повноважень.

Стаття 172⁻⁹. Невжиття заходів щодо протидії корупції.

Стаття 172⁻⁹⁻¹. Порухення заборони розміщення ставок на спорт, пов'язаних з маніпулюванням офіційним спортивним змаганням.

Стаття 172⁻⁹⁻². Порухення законодавства у сфері оцінки впливу на довкілля.

**Корупційні злочини відповідно до положень
Кримінального кодексу України**

Стаття 191. Привласнення, розтрата майна або заволодіння ним шляхом зловживання службовим становищем.

Стаття 262. Викрадення, привласнення, вимагання вогнепальної зброї, бойових припасів, вибухових речовин чи радіоактивних матеріалів або заволодіння ними шляхом шахрайства або зловживанням службовим становищем.

Стаття 308. Викрадення, привласнення, вимагання наркотичних засобів, психотропних речовин або їх аналогів чи заволодіння ними шляхом шахрайства або зловживання службовим становищем.

Стаття 312. Викрадення, привласнення, вимагання прекурсорів або заволодіння ними шляхом шахрайства або зловживання службовим становищем.

Стаття 313. Викрадення, привласнення, вимагання обладнання, призначеного для виготовлення наркотичних засобів, психотропних речовин або їх аналогів, чи заволодіння ним шляхом шахрайства або зловживання службовим становищем та інші незаконні дії з таким обладнанням.

Стаття 320. Порушення встановлених правил обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів або прекурсорів.

Стаття 357. Викрадення, привласнення, вимагання документів, штампів, печаток, заволодіння ними шляхом шахрайства чи зловживання службовим становищем або їх пошкодження.

Стаття 210. Нецільове використання бюджетних коштів, здійснення видатків бюджету чи надання кредитів з бюджету без встановлених бюджетних призначень або з їх перевищенням.

Стаття 354. Підкуп працівника підприємства, установи чи організації.

Стаття 364. Зловживання владою або службовим становищем.

Стаття 368. Прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою.