

|  |
| --- |
| **У К Р А Ї Н А****МИКОЛАЇВСЬКА ОБЛАСТЬ****Южноукраїнський міський голова** **Р О З П О Р Я Д Ж Е Н Н Я** |

від « 29 » 10 2021 № 294-р

Про затвердження Кодексу етичної

поведінки посадових осіб та працівників

Южноукраїнської міської ради

та її виконавчого комітету, виконавчих

органів Южноукраїнської міської ради

Керуючись п.п. 1, 19, 20 ч. 4 ст. 42 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», відповідно [абзацу другого](./%D0%93%D0%9E%D0%A0%D0%A7%D0%90%D0%9A%D0%9E%D0%92%D0%90/%D0%A0%D0%9E%D0%97%D0%9F%D0%9E%D0%A0%D0%AF%D0%94%D0%96%D0%95%D0%9D%D0%9D%D0%AF/_blank) частини другої статті 37 Закону України «Про запобігання корупції»**:**

1. Затвердити Кодекс етичної поведінки посадових осіб та працівників Южноукраїнської міської ради та її виконавчого комітету, виконавчих органів Южноукраїнської міської ради (далі – Кодекс) (додається).

2. Відділу кадрової роботи апарату Южноукраїнської міської ради та її виконавчого комітету (Босова), керівникам виконавчих органів ради, забезпечити ознайомлення посадових осіб та працівників Южноукраїнської міської ради та її виконавчого комітету, виконавчих органів Южноукраїнської міської ради із Кодексом.

3. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.

Міський голова Валерій ОНУФРІЄНКО

Афанасьєва Людмила

5-95-06

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

ЗАТВЕРДЖЕНО

розпорядженням

міського голови

від 29.10.2021 № 294-р

Кодекс

етичної поведінки посадових осіб

та працівників Южноукраїнської міської ради та її виконавчого комітету, виконавчих органів Южноукраїнської міської ради

І. Загальна частина

Кодекс етичної поведінки посадових осіб та працівників Южноукраїнської міської ради та її виконавчого комітету, виконавчих органів Южноукраїнської міської ради (далі – Кодекс) – документ, у якому зведено стандарти етичної поведінки для посадових осіб та працівників виконавчого комітету Южноукраїнської міської ради, виконавчих органів Южноукраїнської міської ради (далі – Працівники).

1.1.Правову основу Кодексу складають норми, які можуть бути застосовані для його цілей і які містяться у:

- Конституції України;

- Кодексі законів про працю України.

 - Законі України “Про запобігання корупції”.

- Законі України “Про службу в органах місцевого самоврядування”.

- Законі України “Про місцеве самоврядування в Україні”.

- наказі Національного агентства України з питань державної служби “Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування”.

- інших нормативно-правових актах.

- нормативно-правових актах та інших рішеннях Южноукраїнської міської ради, її виконавчого комітету, виданих у відповідності до Конституції та законів України.

1.2. Мета Кодексу: визначити морально-етичні цінності та основні принципи, а також єдині стандарти етичної поведінки Працівників, які виконуючи свої службові повноваження та обов’язки, повинні забезпечувати авторитет, зміцнювати довіру і повагу жителів Южноукраїнської міської територіальної громади до Южноукраїнської міської ради та її виконавчого комітету, виконавчих органів Южноукраїнської міської ради.

1.3. Цілі Кодексу:

1.3.1. Впровадити морально-етичні цінності та основні принципи у роботу Працівників та забезпечити неухильне дотримання ними стандартів етичної поведінки у своїй службовій діяльності.

1.3.2. Запобігти порушенням стандартів етичної поведінки та іншим порушенням з боку Працівників.

1.3.3. Сформувати та зміцнити позитивну репутацію Южноукраїнської міської ради, її виконавчого комітету, виконавчих органів Южноукраїнської міської ради та довіру до неї жителів Южноукраїнської міської територіальної громади.

1.3.4. Підвищити якість надання публічних послуг.

2

ІІ. Морально-етичні цінності та основні принципи

2.1. Морально-етичні цінності, які лежать в основі політики та службової діяльності Працівників:

2.2. Моральне лідерство та доброчесна поведінка Працівників на шляху до формування у жителів Южноукраїнської міської територіальної громади відчуття корпоративного громадянства та успішного розвитку громади.

2.3. Соціальна відповідальність Працівників за прозорість ухвалення рішень і законність своїх дій, а також за своєчасність, повноту та ефективність їх реалізації, перед жителями Южноукраїнської міської територіальної громади.

2.4. Основні принципи, яких дотримуються Працівники при виконанні службових повноважень:

2.4.1. Законність – Працівники виконують свої службові повноваження з дотриманням Конституції України, законів України. Працівники утримуються від виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони суперечать закону.

2.4.2. Служіння інтересам громади – Працівники високо цінують довірену їм роботу і розуміють важливість своєї діяльності, спрямованої на благо кожного жителя Южноукраїнської міської територіальної громади.

2.4.3. Політична нейтральність – власні політичні переконання або погляди Працівників не демонструються ними і не впливають негативно на виконання їхніх службових повноважень та обов’язків, та не використовуються в інтересах політичних партій чи їх осередків або окремих політиків.

2.4.4. Неупередженість – Працівники діють неупереджено, незважаючи на приватні інтереси, особисте ставлення до будь-яких осіб, на свої ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди чи переконання.

2.4.5. Професіоналізм – Працівники сумлінно, компетентно, вчасно, результативно і відповідально виконують службові повноваження та професійні обов’язки, рішення та доручення органів і осіб, яким вони підпорядковані, підзвітні або підконтрольні, демонструючи високу управлінську культуру, що забезпечує повагу й довіру жителів Южноукраїнської міської територіальної громади.

2.4.6. Доброчесність – Працівники не допускають у своїй діяльності та не толерують з боку інших прояви будь-якої корупційної поведінки формуючи вільне від корупції середовище.

2.4.7. Прозорість і відкритість – Працівники створюють можливість взаємодії жителів Южноукраїнської міської територіальної громади з міською радою, виконавчим комітетом, виконавчими органами Южноукраїнської міської ради при формуванні і реалізації місцевої політики.

2.4.8. Обґрунтованість рішень та дій – Працівники обґрунтовують законність кожної своєї дії чи рішення.

ІІІ. Бажана (очікувана) поведінка

3.1. Працівники, у своїй службовій діяльності, дотримуються стандартів щодо бажаної (очікуваної) поведінки, встановлених цим Кодексом та демонструють свою доброчесність, високий рівень культури, а їхнім основним стимулом є особисте сумління та усвідомлення важливості чесного та професійного служіння на благо жителів Южноукраїнської міської територіальної громади.

3

3.2. Стандарти щодо бажаної (очікуваної) поведінки Працівників:

3.2.1. Ставитись з повагою до честі та гідності кожної людини.

3.2.2. Приймати рішення на підставі закону, зважаючи на моральність та справедливість.

3.2.3. Виконувати свою роботу сумлінно, компетентно, вчасно, результативно і відповідально.

3.2.4. Не уникати з формальних причин відповідальності за результати своєї роботи.

3.2.5. Підтримувати та ділитись зі своїми колегами досвідом та знаннями, підвищуючи загальний рівень професійності колективу.

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

3.2.7. Уникати міжособистісних конфліктів, бути чесними у спілкуванні з колегами та іншими особами у своїй службовій та позаслужбовій діяльності.

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

3.2.9. 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.

3.2.10. Вживати в межах своїх повноважень всіх можливих законних заходів для вирішення проблем жителів Южноукраїнської міської територіальної громади при їх звернені.

3.2.11. Проявляти ініціативу і творчий підхід, вносити пропозиції для покращення робочих процесів та подолання необґрунтованого бюрократизму.

3.2.12. Працювати над підвищенням рівня своїх знань, вдосконаленням навичок і вмінь та за необхідності подавати пропозиції керівництву щодо організації відповідних освітніх заходів (лекцій, тренінгів, семінарів, форумів тощо).

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

3.2.14. Надавати інформацію на будь-які запити вчасно та у зрозумілій формі.

3.2.15. Створювати умови для надання пропозицій та участі жителів Южноукраїнської міської територіальної громади (представників громадськимх організацій, громадських активістів) у діяльності робочих груп, комісій, створених в виконавчому комітеті міської ради, з метою підвищення рівня довіри жителів громади.

3.2.16. Розпоряджатись ресурсами, які надаються для виконання службових повноважень, раціонально.

3.2.17. Дотримуватись правил службової субординації та утримуватися від надання публічної оцінки діяльності колег та своїх керівників, якщо така оцінка виходить за етично допустимі межі.

3.2.18. Дотримуватись високої культури спілкування, не допускати дискримінації державної мови та використовувати її під час виконання своїх службових обов’язків, Постійно підвищувати свій рівень володіння державною мовою.

3.2.19. Ставитись з повагою до прав, свобод та законних інтересів фізичних та юридичних осіб.

3.2.20. Ставитись з повагою до державних символів України.

4

3.2.21. Утримуватись від правовідносин чи партнерства від імені Южноукраїнської міської ради, її виконавчого комітету, виконавчих органів Южноукраїнської міської ради з фізичними та юридичними особами із обґрунтовано сумнівною репутацією, що може негативно вплинути на репутацію міської ради.

3.2.22. Не займатись у робочий час діяльністю, яка виходить за межі виконання безпосередніх службових повноважень.

3.2.23. У робочий та позаробочий час утримуватись від поширення інформації, зокрема розміщення коментарів на вебсайтах і у соціальних мережах, що можуть завдати шкоди репутації Южноукраїнській міській раді, її виконавчому комітету, виконавчим органам Южноукраїнської міської ради.

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

3.2.25. Дотримуватись офіційно-ділового стилю в одязі та загальноприйнятих вимог пристойного зовнішнього вигляду.

3.3.Керівники у своїй службовій діяльності,повинні дотримуватись п.п.3.2.1-3.2.25 та ще таких стандартів бажаної (очікуваної) поведінки

3.3.1. Ефективно координувати роботу підлеглих та бути прикладом для них у дотриманні норм Кодексу.

3.3.2. Цінувати та поважати кожного Працівника, створювати та підтримувати командний дух.

3.3.3. Формувати атмосферу свободи висловлення Працівниками пропозицій та зауважень у етично допустимих межах.

3.3.4. Не допускати у колективі проявів несправедливості та замовчування неетичної поведінки.

3.3.5. Запобігати внутрішнім міжособистісним конфліктам між Працівниками.

3.3.6. Заохочувати високу культуру спілкування, дотримання морально-етичних цінностей та основних принципів, а також стандартів, встановлених цим Кодексом.

3.3.7. Заохочувати та забезпечувати рівні права та можливості для професійного розвитку Працівників.

3.3.8. Справедливо розподіляти навантаження між підлеглими Працівниками встановлюючи адекватні терміни для вчасного виконання завдань і доручень.

3.4. Питання дотримання Працівниками правил і вимог щодо бажаної (очікуваної) поведінки враховується при щорічній оцінці результатів їх роботи.

IV. Неприйнятна (заборонена) поведінка

4.1. Працівники, у своїй службовій діяльності, дотримуються антикорупційних законодавчих заборон та обмежень, заборон, які становлять суть кримінальних або адміністративних правопорушень, корупційних або пов’язаних із корупцією, перелік яких наведено у Додатку до Кодексу, а також інших вимог, встановлених у цьому розділі Кодексу щодо неприйнятної (забороненої) поведінки.

Неприйнятна (заборонена) поведінка Працівників:

4.2. Міжособистісні (систематичні або серйозні одноразові) порушення:

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

5

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), а також дії сексуального характеру, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

4.2.4. Поширення чуток, обговорення особистого або сімейного життя колег, членів їх сімей та інших близьких осіб.

4.3.Порушення у професійній діяльності.

 4.3.1. Відмова фізичній чи юридичній особі у належному обґрунтуванні своїх дій чи прийнятих рішень.

 4.3.2. Безпідставне надання будь-яких переваг окремим фізичним чи юридичним особам, громадським чи релігійним організаціям.

 4.3.3. Розголошення інформації, що стала їм відома у зв’язку з виконанням посадових обов’язків, насамперед, інформації з обмеженим доступом.

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

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

 4.3.6. Зловживання правами, наданими Працівнику у зв’язку зі здійсненням службової діяльності.

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

 4.3.8. Спонукання чи підбурювання до виконання явно незаконного наказу, розпорядження, рішення чи доручення підпорядкованих чи інших Працівників.

 4.3.9. Перебування під впливом алкоголю, чи інших одурманюючих речовин на робочому місці.

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

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

4.3.12. Звільнення Працівника з посади чи застосування до нього інших заходів дисциплінарного впливу (переведення, атестація, погіршення умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, безпідставне зменшення розміру преміювання, тощо) або погроз вжиття таких заходів, у зв’язку з повідомленням ними про порушення законів та/або факти неприйнятної (забороненої) поведінки інших Працівників.

4.4. Випадки щодо неприйнятної (забороненої) поведінки Працівників враховують під час проведення щорічного оцінювання їх службової діяльності, просуванні по службі.

6

4.5. Порушення вимог цього Кодексу тягне за собою депреміюванняпрацівника у розмірах, встановлених у Колективному договорі (додаток 2 Положення про оплату праці).

V. Прикінцеві положення

5.1. Кожен Працівник повинен бути проінструктований та ознайомлений із Кодексом, якого потрібно дотримуватися у службовій діяльності. Відмітки про таке ознайомлення додаються до особових справ Працівників.

5.2. Після припинення діяльності від Працівників вимагається дотримання обмежень, визначених Законом України «Про запобігання корупції» та очікується слідування загальновизнаним етичним нормам поведінки, в тому числі визначеним у цьому Кодексі.

5.3. З метою підтримання належного рівня знання Працівниками вимог цього Кодексу, відділ кадрової роботи апарату Южноукраїнської міської ради та її виконавчого комітету, керівники виконавчих органів ради забезпечують ознайомлення Працівників з його змістом у форматі інструктажів при прийнятті на роботу, а також під час періодичних навчальних лекцій, семінарів, тренінгів.

5.4. З метою врахування змін до законодавства, ідентифікованих корупційних ризиків, які виникають у діяльності виконавчого комітету Южноукраїнської міської ради, виконавчих органів Южноукраїнської міської ради, а також інших підстав, в тому числі обґрунтованих пропозицій Працівників, уповноважена особа з питань запобігання та протидії корупції в апараті виконавчого комітету Южноукраїнської міської ради забезпечує підготовку змін до цього Кодексу.

5.5. Контроль за дотриманням норм Кодексу покладається на уповноважену особу з питань запобігання та протидії корупції в апараті виконавчого комітету Южноукраїнської міської ради, керівників виконавчих органів Южноукраїнської міської ради.

5.6. Працівники повідомляють (в тому числі анонімно) про відомі їм фактичні дані щодо порушення норм цього Кодексу, звертаючись на власний вибір:

- за номером телефону (05136) 5-95-06 (години роботи: понеділок – четвер з 08.00 до 17.15, п’ятниця – з 08.00 до 16.00, обідня перерва з 12.00 до 13.00);

- на спеціальну електронну поштову скриньку за адресою: prevent.corruption.yuzh@gmail.com;

- через спеціальну вебформу для повідомлень про корупцію розміщеної на вебсайті Южноукраїнської міської територіальної громади;

Міський голова Валерій ОНУФРІЄНКО

Додаток до Кодексу

Перелік антикорупційних законодавчих заборон та обмежень,

корупційних або пов’язаних із корупцією порушень,

які в цілях цього Кодексу, становлять неприйнятну (заборонену) поведінку

Вчинення дій або недотримання вимог, передбачених статтями, наведеними у цьому додатку, може одночасно тягнути за собою дисциплінарну та інші види юридичної відповідальності.

1. 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 25. Обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності.

Стаття 26. Обмеження після припинення діяльності, пов’язаної з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування.

Стаття 27. Обмеження спільної роботи близьких осіб.

Стаття 28. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

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

Стаття 38. Додержання вимог закону та етичних норм поведінки.

Стаття 39. Пріоритет інтересів.

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 45. Подання декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування.

Стаття 52. Додаткові заходи здійснення фінансового контролю.

Стаття 54. Заборона на одержання пільг, послуг і майна органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

Стаття 60. Вимоги щодо прозорості та доступу до інформації.

2. Адміністративними правопорушеннями, пов’язаними із корупцією відповідно до положень Кодексу України про адміністративні правопорушення вважаються правопорушення, передбачені статтями:

Стаття 172-4. Порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності.

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.

2

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

3. Корупційними злочинами відповідно до положень Кримінального кодексу України вважаються злочини, передбачені статтями:

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

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

Стаття 364. Зловживання владою або службовим становищем.

Стаття 366. Службове підроблення.

Стаття 366-1. Декларування недостовірної інформації.

Стаття 367. Службова недбалість.

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

Стаття 368-5. Незаконне збагачення.

Стаття 369-2. Зловживання впливом.

*Зі змістом Кодексу ознайомився(лась):*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ р. | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (підпис) | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (прізвище, ім'я, по батькові) |