



**ВЕЛИКОБЕРЕЗОВИЦЬКА СЕЛИЩНА РАДА
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ**

Р І Ш Е Н Н Я

від 14 січня 2026 року № 4

**Про затвердження Положення про
забезпечення доброчесності
у Великоберезовицькій селищній раді**

Відповідно статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Законів України «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про запобігання корупції», Наказу НАДС від 05.08.2016 № 158 «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», з метою встановлення єдиних етичних стандартів поведінки посадових осіб для запобігання корупції та підвищення довіри громади до місцевої влади, виконавчий комітет Великоберезовицької селищної ради

ВИРІШИВ:

1. Затвердити Положення про забезпечення доброчесності у Великоберезовицькій селищній раді, що додається.
2. Відділу цифрової трансформації та зв'язків з громадськістю оприлюднити це рішення на офіційному вебсайті Великоберезовицької селищної ради у порядку, встановленому законодавством.
3. Контроль за виконанням даного рішення покласти на заступника селищного голови з питань діяльності виконавчих органів ради Андрія КОЛІСНИКА.

Селищний голова

Андрій ГАЛАЙКО

ПОЛОЖЕННЯ

про забезпечення доброчесності у Великобerezовицькій селищній раді

1. ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ

Близькі особи – члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон), а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта.

Викривач – фізична особа, яка за наявності переконання, що інформація є достовірною, повідомила про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень цього Закону, вчинених іншою особою, якщо така інформація стала їй відома у зв'язку з її трудовою, професійною, господарською, громадською, науковою діяльністю, проходженням нею служби чи навчання або її участю у передбачених законодавством процедурах, які є обов'язковими для початку такої діяльності, проходження служби чи навчання.

Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Дискреційні повноваження – повноваження осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, що надають можливість на власний розсуд визначати повністю або частково зміст чи обсяг рішення, яке приймається органами державної влади чи органами місцевого самоврядування, або обирати на власний розсуд один із кількох варіантів рішень, передбачених проектом акту, встановлювати строки, підстави та порядок прийняття рішень.

Доброчесність – необхідна морально-етична складова діяльності посадової особи МС, яка визначає межу і спосіб його поведінки, що базується на принципах доброго відношення до громадян та чесності у способі власного життя, виконанні своїх обов'язків та розпорядженні ресурсами громади.

Етична поведінка – професійно-етичні вимоги щодо правил поведінки посадових осіб місцевого самоврядування, діяльність яких спрямована на служіння народу України і територіальній громаді шляхом забезпечення охорони та сприяння у реалізації прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина.

Корупція – використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині першій статті 3 Закону, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей.

Неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав.

Подарунок – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової.

Приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

Потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Персонал громади – усі працівники територіальної громади, які виконують посадові обов'язки відповідно до законодавства та внутрішніх нормативних актів громади.

Роботодавець – орган місцевого самоврядування, який здійснює управління персоналом, забезпечує дотримання законодавства, правил етики та доброчесності.

Корупційне правопорушення – дії або бездіяльність, що передбачені законодавством як корупційні, зокрема одержання неправомірної вигоди або зловживання службовим становищем.

Публічна служба – діяльність працівників органів місцевого самоврядування з метою реалізації повноважень громади та забезпечення прав і законних інтересів громадян.

Прозорість – відкритість дій органу місцевого самоврядування та його працівників для громадськості, доступність інформації про прийняття рішень та використання ресурсів громади.

Відповідальність за порушення доброчесності – заходи, передбачені законодавством і внутрішніми нормативними актами громади, щодо працівників, які порушили етичні, професійні або правові стандарти.

2. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

2.1. Положення визначає принципи, стандарти поведінки, механізми запобігання корупції та забезпечення доброчесності в діяльності органів місцевого самоврядування, комунальних підприємств, установ та організацій громади.

2.2. Метою Положення є формування та підтримка культури прозорості, чесності та відкритого врядування; утвердження нульової толерантності до корупції для всіх працівників ОМС; створення етичного середовища, у якому кожен працівник усвідомлює особисту відповідальність за збереження доброчесності та запобігання корупції; підвищення довіри жителів громади до ОМС та посилення участі громадськості у заходах з протидії корупції.

2.3. Дія Положення поширюється на посадових осіб місцевого самоврядування, працівників комунальних установ, а також на залучених експертів, консультантів та партнерів у межах проєктів громади.

2.4. Дія цього Положення ґрунтується на Конституції України, чинному законодавстві та нормативно-правових актах, що регулюють запобігання корупції, забезпечення доброчесності та недискримінації, зокрема:

2.4.1. Закон України «Про запобігання корупції».

2.4.2. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

2.4.3. Наказ НАДС від 05.08.2016 р. № 158 «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування».

2.4.4. Наказ НАЗК від 28.12.2021 р. № 830/21 «Про вдосконалення процесу управління корупційними ризиками».

2.4.5. Постанова Кабінету Міністрів України від 16.11.2011 р. № 1195 «Про затвердження Порядку передачі дарунків, одержаних як подарунки державі, Автономній Республіці Крим, територіальній громаді, державним або комунальним установам чи організаціям».

2.4.6. Наказ НАЗК від 27.05.2021 р. № 277/21 «Про затвердження Типового положення про уповноважений підрозділ (уповноважену особу) з питань запобігання та виявлення корупції».

2.4.7. Інші нормативно-правові акти, що регулюють діяльність органів місцевого самоврядування та забезпечення доброчесності у публічній службі.

3. МІСІЯ, ЦІННОСТІ ТА ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ

3.1. Місія

3.1.1. Розбудова доброчесності та запобігання корупції на місцевому рівні.

3.1.2. Формування прозорого, відповідального та професійного середовища у Великоберезовицькій селищній територіальній громаді.

3.1.3. Забезпечення дій працівників органів місцевого самоврядування відповідно до високих етичних та правових стандартів.

3.1.4. Підтримка довіри громадян та ефективного виконання повноважень громади.

3.2. Цінності

3.2.1. Доброчесне врядування – дотримання високих стандартів етики, професіоналізму та законності у діяльності.

3.2.2. Нульова толерантність до корупції – відмова від будь-яких форм неправомірної вигоди чи зловживання службовим становищем.

3.2.3. Відповідальність за прийняті рішення – готовність нести наслідки своїх дій та рішень.

3.2.4. Відмова від подвійних стандартів – однакові правила та вимоги для всіх працівників.

3.2.5. Формування довіри – створення атмосфери відкритості, прозорості та взаємоповаги у стосунках із громадянами та колегами.

3.2.6. Орієнтація на людину – повага до прав, інтересів та потреб громадян.

3.2.7. Залученість і партнерство – відкритість до співпраці з громадськістю, організаціями та іншими структурами.

3.2.8. Інклюзивність, безбар'єрність та різноманіття – сприяння рівним можливостям для всіх мешканців громади та забезпечення гендерної рівності.

3.2.9. Професійна компетентність та безперервність професійного навчання – прагнення до постійного розвитку та вдосконалення.

3.2.10. Цифровізація процесів та захист персональних даних – використання сучасних технологій для підвищення ефективності та безпеки інформації.

3.2.11. Гнучкість та адаптивність – здатність швидко реагувати на зміни та нові виклики.

3.3. Принципи

3.3.1. Верховенство права і законність – дії працівників підпорядковані вимогам чинного законодавства та етичним стандартам.

3.3.2. Відкритість, прозорість, патріотизм – забезпечення доступності інформації для громадськості та відповідальне ставлення до ресурсів громади.

3.3.3. Перевага інтересів територіальної громади над приватними інтересами посадових осіб.

3.3.4. Політична неупередженість та нейтральність при прийнятті рішень або вчиненні дій.

3.3.5. Недискримінація, рівність, толерантність – забезпечення рівних прав та можливостей для всіх, без дискримінації за будь-якими ознаками.

3.3.6. Формування культури публічної служби, що базується на довірі, повазі та відповідальності.

3.3.7. Систематичне навчання та підвищення кваліфікації працівників у питаннях етики, доброчесності та професійних стандартів.

4. СТАНДАРТИ ДІЯЛЬНОСТІ ГРОМАДИ

4.1. Розвиток – постійне вдосконалення організаційних процесів, підвищення професійного рівня працівників та ефективності діяльності громади.

4.2. Етика – дотримання високих моральних та професійних стандартів у всіх діях та рішеннях.

4.3. Репутація – формування та підтримка позитивного іміджу громади.

4.4. Чесність – відкритість, правдивість та справедливість у діяльності працівників та прийнятті рішень.

4.5. Конфіденційність – забезпечення захисту інформації та персональних даних громадян і працівників.

4.6. Службові ресурси – відповідальне та ефективне використання майна, коштів та інших ресурсів громади.

4.7. Соціальна відповідальність – врахування інтересів громади та суспільства при прийнятті рішень та плануванні діяльності.

4.8. Інклюзивність – забезпечення участі всіх громадян у процесах прийняття рішень та доступності послуг.

4.9. Недискримінація – забезпечення рівних прав і можливостей для всіх без урахування статі, віку, національності, релігії, фізичних чи соціальних особливостей.

5. ЗАПОБІГАННЯ І ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

5.1. Запобігання конфлікту інтересів

5.1.1. Працівники зобов'язані своєчасно повідомляти керівництво або уповноважений підрозділ про наявність потенційного або реального конфлікту інтересів.

5.1.2. Під час прийняття рішень або виконання дій працівник повинен утримуватися від участі, якщо існує ризик конфлікту інтересів.

5.1.3. Керівники та уповноважені особи забезпечують інформування працівників про правила запобігання конфлікту інтересів та контроль за їх дотриманням.

5.2. Врегулювання конфлікту інтересів

5.2.1. У разі виникнення конфлікту інтересів працівник письмово повідомляє керівництво та надає необхідну інформацію для оцінки ситуації.

5.2.2. Керівництво або уповноважений підрозділ визначає способи врегулювання, які можуть включати:

- звільнення від участі у прийнятті рішень або виконанні дій;
- передачу функцій іншому працівнику;
- інші заходи, передбачені законодавством та внутрішніми нормативними актами.

5.2.3. Контроль за виконанням заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів здійснюється уповноваженим підрозділом з питань запобігання та виявлення корупції.

5.3. Відповідальність

5.3.1. Недотримання вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів може призвести до дисциплінарної, адміністративної або іншої відповідальності відповідно до чинного законодавства.

6. ДОТРИМАННЯ ОБМЕЖЕНЬ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

6.1. Працівники громади зобов'язані дотримуватися встановлених законодавством обмежень щодо запобігання корупції, зокрема щодо одержання подарунків, сумісництва, участі в господарській діяльності та використання службових ресурсів.

6.2. Всі дії працівників мають відповідати принципам доброчесності, прозорості та законності.

6.3. Працівникам забороняється отримувати подарунки, винагороди чи інші матеріальні вигоди від осіб, які можуть мати зацікавленість у прийнятті рішень органом місцевого самоврядування.

6.4. У разі отримання подарунка, який не заборонений законодавством, працівник зобов'язаний повідомити керівництво та дотримуватися встановленого порядку передачі подарунка до громади або відповідного органу.

6.5. Службові ресурси громади (майно, кошти, інформаційні ресурси) можуть використовуватися виключно для виконання службових обов'язків.

6.6. Забороняється використання службових ресурсів у приватних цілях, для одержання особистої вигоди або для підтримки політичних чи комерційних інтересів.

6.7. Дотримання обмежень щодо запобігання корупції контролюється керівництвом та уповноваженим підрозділом з питань запобігання та виявлення корупції.

6.8. Порушення встановлених обмежень може призвести до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності відповідно до чинного законодавства.

7. ЗАХИСТ ВИКРИВАЧІВ ТА РОЗГЛЯД ПОВІДОМЛЕНЬ

7.1. Працівники та інші особи, які повідомляють про порушення законодавства, корупційні правопорушення або інші неправомірні дії, мають право на захист від будь-яких негативних наслідків у зв'язку з повідомленням.

7.2. Забезпечення захисту викривачів здійснюється відповідно до чинного законодавства та внутрішніх процедур громади.

7.3. Повідомлення про порушення можуть подаватися письмово, електронною поштою або через спеціально визначені канали громади.

7.4. Повідомлення повинні містити достовірну інформацію про факт порушення та, за можливості, докази або відомості, що підтверджують порушення.

7.5. Уповноважений підрозділ або відповідальна особа здійснює перевірку повідомлень у встановлені строки та забезпечує належне документальне оформлення.

7.6. Розгляд повідомлень здійснюється об'єктивно, конфіденційно та без упередженості.

7.7. За результатами перевірки приймаються відповідні заходи, передбачені законодавством та внутрішніми правилами громади.

7.8. Інформація про особу, яка повідомила про порушення, є конфіденційною та не може бути розголошена без її згоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.

7.9. Порушення порядку захисту викривачів або неналежний розгляд повідомлень може призвести до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності відповідно до чинного законодавства.

8. ЗАХОДИ ПІДТРИМКИ КУЛЬТУРИ ДОБРОЧЕСНОСТІ

8.1. Проведення регулярних навчань, тренінгів та семінарів для працівників громади з питань етики, доброчесності та запобігання корупції.

8.2. Інформаційне та методичне забезпечення працівників щодо стандартів доброчесної поведінки та антикорупційних вимог.

8.3. Запровадження внутрішніх комунікаційних каналів для обміну досвідом, кращими практиками та обговорення етичних питань.

8.4. Розробка та впровадження внутрішніх кодексів поведінки, стандартів етики та корпоративних цінностей.

8.5. Заохочення працівників за дотримання принципів доброчесності та активну участь у формуванні культури доброчесності.

8.6. Моніторинг та оцінка ефективності заходів щодо підтримки культури доброчесності, внесення пропозицій щодо вдосконалення практик.

9. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

9.1. Працівники громади несуть відповідальність за дотримання законодавства, внутрішніх процедур та принципів доброчесності.

9.2. Порушення правил етичної поведінки, антикорупційних вимог або обмежень щодо запобігання конфлікту інтересів може призвести до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності відповідно до чинного законодавства.

9.3. Керівництво громади несе відповідальність за створення умов, що сприяють дотриманню принципів доброчесності, ефективного контролю та своєчасного реагування на порушення.

9.4. Уповноважений підрозділ або відповідальна особа відповідає за перевірку повідомлень про порушення, контроль виконання заходів та забезпечення захисту викривачів.

9.5. Всі заходи щодо притягнення до відповідальності здійснюються об'єктивно, прозоро та відповідно до законодавства і внутрішніх процедур громади.

10. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. Положення набирає чинності з дня його офіційного затвердження рішенням виконавчого комітету Великоберезовицької селищної ради.

10.2. Зміни та доповнення до Положення можуть вноситися на підставі пропозицій громадськості, експертних рекомендацій або вимог законодавства.

10.3. Зміни до цього Положення вносяться у порядку, визначеному рішенням виконавчого комітету Великоберезовицької селищної ради.

Секретар виконавчого комітету

Олександра КУЛЬЧИЦЬКА