

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Рахункової палати

08 вересня 2026 року № 24-6

КОДЕКС ЕТИКИ РАХУНКОВОЇ ПАЛАТИ

Київ

2026

ЗМІСТ

РОЗДІЛ I. ЕТИЧНІ ЦІННОСТІ ТА ОСНОВНІ ЗАСАДИ ЕТИКИ РАХУНКОВОЇ ПАЛАТИ	4
1. Призначення Кодексу етики Рахункової палати	4
2. Сфера застосування Кодексу етики Рахункової палати	4
3. Нормативно-правові засади Кодексу етики Рахункової палати	5
4. Роль Голови Рахункової палати, його заступника (заступників), інших членів Рахункової палати, Секретаря Рахункової палати та його заступника	5
5. Етичне лідерство	6
6. Основоположні етичні цінності	6
7. Добросовісність	7
8. Незалежність та об'єктивність	8
9. Компетентність	10
10. Професійна поведінка	11
11. Конфіденційність і прозорість	12
12. Система етичного контролю та ризики недотримання етичних цінностей...14	
13. Дії у разі виникнення етичних сумнівів або виявлення порушень.....15	
14. Заохочення до повідомлення про можливі порушення	16
15. Роль Комітету з питань етики	16
РОЗДІЛ II. НОРМИ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ТА ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ПРАЦІВНИКІВ РАХУНКОВОЇ ПАЛАТИ.....17	
16. Професійна етика в Рахунковій палаті.....17	
17. Стандарти професійної етики та взаємодії в колективі.....17	
18. Заборонена поведінка під час виконання посадових обов'язків	18
19. Авторитет Рахункової палати та стандарти публічної поведінки	19
20. Засади зовнішньої взаємодії.....20	
21. Засади добросовісності та запобігання корупції.....20	
22. Використання ресурсів та інформації	22
23. Заключні положення	23

Рахункова палата є вищим державним колегіальним органом фінансового контролю (аудиту) і відіграє ключову роль у забезпеченні законності, незалежності, об'єктивності, безсторонності, гласності та неупередженості.

Маючи мандат на здійснення контролю за надходженням коштів до Державного бюджету України та їх використанням, Рахункова палата діє в інтересах суспільства, дотримуючись принципів незалежності, доброчесного врядування, професійної відповідальності та законності. Ефективність і авторитет Рахункової палати ґрунтуються на визначених законом повноваженнях і міжнародних стандартах вищих органів аудиту та неухильному дотриманні працівниками Рахункової палати етичних норм.

Кодекс етики Рахункової палати (далі – Кодекс) визначає загальні вимоги, 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), поза межами Рахункової палати для всіх працівників, які безпосередньо працюють у Рахунковій палаті або здійснюють повноваження від її імені.

Цей Кодекс містить два взаємодоповнювальні розділи.

У першому розділі визначені основні етичні цінності й принципи їх реалізації відповідно до стандарту ISSAI 130 «Кодекс етики», а також етичні засади діяльності Рахункової палати, спрямовані на формування сталої етичної культури, утвердження довіри громадськості, дотримання стандартів професійної поведінки. Окрему увагу приділено управлінню ризиками недотримання етичних цінностей та впровадженню механізмів своєчасного виявлення, оцінювання та мінімізації таких ризиків.

У другому розділі встановлені норми етичної поведінки у професійній та особистій сферах, а також механізми запобігання, виявлення й реагування на порушення; окреслені етичні обмеження, спрямовані на запобігання конфлікту інтересів, зловживанню службовим становищем і впливу зовнішнього тиску.

Цей Кодекс закріплює орієнтири доброчесності, неупередженості, об'єктивності, професійної компетентності та конфіденційності, яких необхідно дотримуватися під час виконання посадових обов'язків і службових повноважень.

Дотримання цього Кодексу є основою формування етичної культури, взаємоповаги та відповідальності, а також запорукою зміцнення суспільної довіри до Рахункової палати.

РОЗДІЛ І. ЕТИЧНІ ЦІННОСТІ ТА ОСНОВНІ ЗАСАДИ ЕТИКИ РАХУНКОВОЇ ПАЛАТИ

1. Призначення Кодексу етики Рахункової палати

1.1. Цей Кодекс визначає етичні засади діяльності Рахункової палати, загальні вимоги, основоположні цінності та принципи, які становлять підґрунтя етичної поведінки працівників Рахункової палати під час здійснення професійної діяльності та у приватному житті.

1.2. Метою цього Кодексу є:

- 1) підтримання довіри суспільства до Рахункової палати як незалежного та відкритого вищого колегіального органу фінансового контролю (аудиту);
- 2) сприяння розвитку етичної культури на засадах етичного лідерства, відповідальності та поваги до прав людини;
- 3) формування єдиного розуміння та застосування етичних цінностей працівниками Рахункової палати незалежно від посади чи статусу.

1.3. Основні завдання цього Кодексу:

- 1) встановлення єдиних етичних норм для працівників Рахункової палати;
- 2) сприяння прийняттю працівниками Рахункової палати обґрунтованих рішень відповідно до етичних принципів у складних професійних ситуаціях;
- 3) запобігання етичним порушенням та ризикам;
- 4) утвердження серед працівників Рахункової палати принципів справедливості, доброчесності, відповідальності та поваги у взаємодії з громадянами, колегами та керівництвом;
- 5) формування сприятливого середовища для конструктивного діалогу та підтримки у випадку етичних дилем;
- 6) підвищення обізнаності працівників Рахункової палати щодо важливості етичної поведінки та розвиток етичної культури у Рахунковій палаті.

1.4. Цей Кодекс оприлюднюється на офіційному вебсайті Рахункової палати.

2. Сфера застосування Кодексу етики Рахункової палати

2.1. Дія цього Кодексу поширюється на Голову Рахункової палати, його заступника (заступників), інших членів Рахункової палати, Секретаря Рахункової палати, його заступника, державних аудиторів, радників членів Рахункової палати, державних службовців апарату Рахункової палати, інших працівників (з функціями обслуговування, робітників) та фахівців, залучених для забезпечення виконання повноважень Рахункової палати, зокрема на договірних засадах (спеціалісти, експерти, аудитори тощо) (далі – працівники Рахункової палати).

2.2. Цей Кодекс застосовується до поведінки працівників Рахункової палати:

- 1) під час виконання посадових обов'язків у межах і поза межами приміщень адміністративних будівель Рахункової палати;

2) під час здійснення заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) на об'єктах контролю;

3) у позаслужбовий час, якщо поведінка відповідної особи може вплинути на репутацію Рахункової палати або поставити під сумнів її доброчесність, незалежність чи об'єктивність.

3. Нормативно-правові засади Кодексу етики Рахункової палати

3.1. Цей Кодекс базується на цінностях та основних принципах діяльності Міжнародної організації вищих органів аудиту (INTOSAI) та Системі професійних документів INTOSAI (IFPP), на законодавчо закріплених засадах публічної служби та інших нормативних документах Рахункової палати.

3.2. Законодавчою, нормативною та методологічною основою цього Кодексу є:

- 1) Конституція України;
- 2) Закон України «Про Рахункову палату» – базовий спеціальний закон, що визначає організацію, повноваження та порядок діяльності Рахункової палати;
- 3) Закон України «Про запобігання корупції» у частині запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням, врегулювання конфлікту інтересів, дотримання правил етичної поведінки та формування доброчесності;
- 4) Закон України «Про державну службу» у частині дотримання загальних правил етичної поведінки в державному органі працівниками, які обіймають посади державної служби в апараті Рахункової палати;
- 5) Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у частині регулювання поведінки працівників, які обіймають посади державної служби в апараті Рахункової палати;
- 6) ISSAI 130 «Кодекс етики» – включає сукупність цінностей і принципів, які вищі органи аудиту та їхній персонал мають брати за основу своєї поведінки;
- 7) ISSAI 140 «Управління якістю для BOA» – передбачає впровадження та підтримку системи управління якістю, яка гарантує дотримання етичних норм на всіх рівнях;
- 8) INTOSAI-P 10 «Мексиканська декларація про незалежність вищих органів аудиту» – визначає принципи інституційної, функціональної та фінансової незалежності вищих органів державного аудиту;
- 9) Стратегія розвитку Рахункової палати;
- 10) інші нормативні документи Рахункової палати.

4. Роль Голови Рахункової палати, його заступника (заступників), інших членів Рахункової палати, Секретаря Рахункової палати та його заступника

4.1. Голова Рахункової палати, його заступник (заступники), інші члени Рахункової палати, Секретар Рахункової палати, його заступник (далі – керівництво Рахункової палати) відіграють ключову роль у формуванні, підтримці та розвитку етичної культури в Рахунковій палаті. Особиста

поведінка, управлінські рішення та взаємодія з іншими працівниками Рахункової палати мають відповідати принципам і нормам цього Кодексу та слугувати прикладом їх дотримання.

4.2. Керівництво Рахункової палати забезпечує впровадження принципів цього Кодексу в діяльність Рахункової палати, сприяє відкритому обговоренню етичних питань та реагує на випадки порушення його норм.

5. Етичне лідерство

5.1. Керівництво Рахункової палати та керівники самостійних структурних підрозділів апарату Рахункової палати є носіями організаційної культури, тому повинні демонструвати бездоганну особисту та професійну поведінку, яка відповідає вимогам цього Кодексу.

5.2. Етичне лідерство передбачає:

- 1) дотримання принципів об'єктивності, прозорості та відповідальності під час виконання посадових обов'язків;
- 2) узгодженість слів і вчинків;
- 3) нетерпимість до проявів неетичної поведінки чи корупції;
- 4) утвердження етичних цінностей та створення умов для відкритого обговорення етичних питань;
- 5) підтримку ініціатив, спрямованих на дотримання доброчесності;
- 6) заохочення підпорядкованих працівників до прийняття виважених рішень та відповідального ставлення до їхніх наслідків;
- 7) виявлення й усунення (мінімізацію) ризиків, пов'язаних з неетичною поведінкою.

5.3. Керівництво Рахункової палати та керівники самостійних структурних підрозділів апарату Рахункової палати відповідають за доведення етичних цінностей та норм етичної поведінки до підпорядкованих працівників шляхом:

- 1) регулярного інформування кожного працівника про норми етичної поведінки та їх оновлення;
- 2) надання працівникам конструктивного зворотного зв'язку щодо етичних аспектів їхньої поведінки та пояснення наслідків недотримання етичних норм;
- 3) обговорення питань етичної поведінки під час нарад, інструктажів, оцінювання результатів службової діяльності.

6. Основоположні етичні цінності

6.1. Етична основа діяльності Рахункової палати відображає прагнення до відкритого та підзвітного служіння суспільству, підтримання високих стандартів поведінки в межах і поза межами професійної діяльності та запобігання будь-яким формам неетичної, дискримінаційної, недобросовісної або корисливої поведінки.

6.2. Працівники Рахункової палати під час виконання посадових обов'язків діють відповідально, дотримуючись професійних стандартів і чітко визначених етичних принципів.

6.3. Основоположні етичні цінності Рахункової палати визначають морально-етичні засади діяльності працівників, встановлюють орієнтири їх практичної реалізації та окреслюють стандарти належної етичної поведінки.

6.4. Орієнтуючись на міжнародні стандарти, кращі практики вищих органів аудиту та вимоги національного законодавства, Рахункова палата визначає такі основоположні етичні цінності:

- 1) доброчесність;
- 2) незалежність та об'єктивність;
- 3) компетентність;
- 4) професійна поведінка;
- 5) конфіденційність і прозорість.

7. Доброчесність

7.1. Рахункова палата утверджує доброчесність як базову етичну цінність, дотримується її під час ухвалення рішень і в повсякденній діяльності та формує середовище нетерпимості до неетичної поведінки.

Доброчесність – це неухильне дотримання етичних норм і принципів у професійній та особистій поведінці. Доброчесність передбачає пріоритетність публічного інтересу над приватним, недопущення використання службового становища в особистих інтересах чи інтересах інших осіб та сумлінне виконання посадових обов'язків.

7.2. Працівники Рахункової палати повинні діяти доброчесно та дотримуватися цінностей і принципів, установлених законодавством України, цим Кодексом та іншими нормативними документами Рахункової палати.

Доброчесність у професійній діяльності передбачає:

- 1) виконання повноважень із дотриманням принципів законності, неупередженості, безсторонності та об'єктивності;
- 2) недопущення дій або рішень, що можуть поставити під сумнів незалежність працівника чи зашкодити репутації Рахункової палати;
- 3) усвідомлення особистої відповідальності за прийняті рішення та їхні наслідки.

7.3. Рахункова палата сприяє формуванню культури доброчесності шляхом забезпечення дотримання принципів чесності, відповідальності та етичної поведінки, належного реагування на випадки порушення вимог цього Кодексу.

Доброчесність реалізується через функціонування системи етичного контролю як збалансованого комплексу взаємопов'язаних заходів.

Дотримання доброчесності в Рахунковій палаті забезпечується шляхом:

- 1) інтеграції принципу доброчесності у всі рівні управління;
- 2) забезпечення прозорості внутрішніх рішень і процедур;
- 3) створення умов для відкритого обміну думками щодо етичних питань;
- 4) вжиття заходів реагування на неприйнятні дії (чи бездіяльність);
- 5) створення умов, що мінімізують ризики (загрози) порушення норм етичної поведінки;

6) підтримки готовності працівників Рахункової палати діяти відповідно до етичних принципів, навіть за наявності зовнішнього впливу чи тиску.

Система етичного контролю впроваджується як частина загальної системи управління якістю та управління ризиками Рахункової палати.

7.4. Орієнтири доброчесної поведінки для працівників Рахункової палати:

- 1) спрямування діяльності в інтересах суспільства та держави;
- 2) недопущення реального чи потенційного конфлікту інтересів та утримання від участі у прийнятті рішень у разі його наявності;
- 3) заборона використання службового становища, повноважень, статусу або інформації про місце роботи в приватних інтересах чи в інтересах інших осіб;
- 4) своєчасне повідомлення про факти порушення законодавства або цього Кодексу.

У не врегульованих законодавством або внутрішніми документами Рахункової палати випадках працівники Рахункової палати самостійно оцінюють обставини та діють відповідно до цінностей публічної служби і принципу доброчесності.

8. Незалежність та об'єктивність

8.1. Рахункова палата є організаційно, функціонально, політично та фінансово незалежною, що ґрунтується на її законодавчо визначеному статусі.

Незалежність і об'єктивність є взаємопов'язаними цінностями, що становлять основу професійної діяльності Рахункової палати та її працівників.

Незалежність означає свободу від обставин чи дій, які можуть компрометувати чи впливати на професійне судження.

Об'єктивність означає неупереджене та безстороннє виконання посадових обов'язків і прийняття рішень на підставі фактів, доказів та професійних стандартів.

Працівники Рахункової палати повинні уникати особистих, фінансових, ділових або інших відносин, які можуть створити реальний чи потенційний конфлікт інтересів або поставити під сумнів їхню незалежність та об'єктивність.

8.2. Політична нейтральність є складовою незалежності та об'єктивності Рахункової палати.

Особисті політичні погляди керівництва Рахункової палати та працівників Рахункової палати не можуть впливати на виконання ними посадових обов'язків, професійні судження та прийняття рішень.

Працівники Рахункової палати під час виконання посадових обов'язків повинні діяти політично нейтрально та не допускати впливу політичних інтересів на свої професійні судження і рішення.

Працівники Рахункової палати утримуються від дій або публічних висловлювань, які можуть поставити під сумнів їхню політичну нейтральність, незалежність чи об'єктивність, зокрема під час здійснення заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту), підготовки звітів за результатами таких заходів, надання коментарів та взаємодії із заінтересованими сторонами.

8.3. Об'єктивною основою для підготовки аудиторської документації є достатній обсяг достовірної, належної та суттєвої інформації щодо об'єкта контролю.

Під час здійснення заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) застосовується професійне судження, що передбачає формування обґрунтованих, об'єктивних та неупереджених висновків і оцінок державних аудиторів на основі їхніх знань, досвіду та навичок, відповідно до вимог міжнародних стандартів і законодавства України, а також за результатами всебічного аналізу зібраних аудиторських доказів та інформації з офіційних джерел.

Крім того, заходи державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) здійснюються з дотриманням принципу професійного скептицизму, який передбачає професійну дистанцію, критичний підхід та уважність до обставин, що можуть свідчити про можливі викривлення внаслідок помилок або шахрайства, а також критичну оцінку аудиторських доказів.

Професійний скептицизм передбачає:

- 1) критичне оцінювання інформації та аудиторських доказів, уважність до обставин, що можуть свідчити про помилки, викривлення або порушення, а також формування висновків на основі належних і достатніх доказів;
- 2) ідентифікацію ризиків шахрайства та інших порушень законодавства, які можуть впливати на публічний інтерес, і реагування на них;
- 3) збереження критичного мислення незалежно від джерела інформації, посади чи статусу осіб, які її надають.

8.4. Рахункова палата забезпечує дотримання принципів незалежності та об'єктивності шляхом:

- 1) складання сертифікатів незалежності та заяв про дотримання етичних вимог;
- 2) розроблення та застосування політик і процедур щодо врегулювання конфлікту інтересів, зокрема відводу особи з конфліктом інтересів від участі в заході державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту);
- 3) впровадження політик та процедур щодо періодичної ротації державних аудиторів і зміни напрямів діяльності Рахункової палати, закріплених за членами Рахункової палати.

8.5. Принципи незалежної та об'єктивної професійної поведінки працівників Рахункової палати:

- 1) діяти неупереджено та виключно на підставі фактів та достатньої доказової бази;
- 2) своєчасно ідентифікувати, оцінювати та реагувати на загрози незалежності й об'єктивності, враховуючи їх характер і можливі наслідки;
- 3) уникати обставин, що можуть вплинути або створити враження впливу на незалежність та об'єктивність;
- 4) забезпечувати об'єктивне та збалансоване відображення результатів здійснення заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту).

9. Компетентність

9.1. Діяльність Рахункової палати ґрунтується на міжнародних стандартах та розроблених на їх основі і затверджених рішеннями Рахункової палати відповідних методиках / методологіях / порядках, що забезпечують належний рівень якості і ефективності здійснення заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту).

Компетентність передбачає наявність і постійне вдосконалення професійних знань, навичок та інших якостей, необхідних для належного виконання посадових обов'язків і забезпечення високого рівня якості здійснення заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту).

9.2. Працівники Рахункової палати:

підтримують та постійно вдосконалюють професійні знання і навички, необхідні для належного виконання посадових обов'язків, а також стежать за розвитком міжнародних стандартів та практик у сфері державного аудиту;

виконують посадові обов'язки відповідно до професійних стандартів, затверджених методик / методологій / порядків та інших нормативних документів Рахункової палати, забезпечуючи належну якість результатів своєї роботи;

застосовують професійні знання, досвід і судження для прийняття обґрунтованих рішень у ситуаціях, які потребують самостійної оцінки, зокрема, коли порядок дій прямо не визначений стандартами, методиками / методологіями / порядками чи іншими нормативними документами Рахункової палати.

9.3. Працівники Рахункової палати виконують посадові обов'язки з належною ретельністю, забезпечуючи якісне планування та здійснення заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту), а також документування їх результатів.

Матеріали за результатами здійснення заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) повинні бути повними, достатніми та зрозумілими, забезпечувати чітке відображення виконаної роботи, отриманих доказів, зроблених висновків і наданих рекомендацій.

9.4. Рахункова палата забезпечує умови для підтримання та розвитку компетентності своїх працівників, необхідної для належного виконання ними посадових обов'язків.

Підтримка та розвиток компетентності забезпечуються шляхом:

1) реалізації політики управління персоналом, заснованої на принципах професійності, відповідальності, рівності можливостей та командної роботи;

2) встановлення процедури професійного навчання, оцінювання результатів службової діяльності та професійного розвитку;

3) формування команд для виконання завдань з урахуванням необхідних знань, навичок та досвіду;

4) функціонування механізму обміну знаннями, досвідом і кращими практиками;

5) своєчасного реагування на зміни у сфері здійснення заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) шляхом оновлення методик / методологій / порядків, інших нормативних документів Рахункової палати і вибору / реалізації програм професійного навчання.

9.5. Етичні орієнтири компетентності для працівників:

- 1) усвідомлення обсягу своїх повноважень і відповідальності за своєчасне, повне та якісне виконання покладених завдань;
- 2) здобуття та постійне вдосконалення професійних знань і навичок;
- 3) застосування професійних стандартів та методик / методологій / порядків під час здійснення заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту).

10. Професійна поведінка

10.1. Професійна поведінка є ключовим елементом етичної культури, невіддільною частиною репутації Рахункової палати та відіграє вирішальну роль у забезпеченні високих стандартів діяльності.

Професійна поведінка – це діяльність, що провадиться відповідно до етичних цінностей, законодавства, міжнародних стандартів та нормативних документів Рахункової палати і проявляється у належному виконанні посадових обов'язків, прийнятті рішень, взаємодії з колегами, об'єктами контролю та іншими заінтересованими сторонами, а також у діях поза професійною сферою.

10.2. Під час виконання посадових обов'язків працівники Рахункової палати:

- 1) забезпечують повноту, своєчасність та належну якість виконання покладених на них завдань і дотримуються міжнародних стандартів, законодавства у сфері державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту), затверджених методик / методологій / порядків та інших нормативних документів Рахункової палати;
- 2) підтримують на високому рівні необхідну компетентність, аналітичні, комунікативні навички та здатність до критичного мислення;
- 3) діють відповідально, проявляють ініціативність і системний підхід, ефективно працюють самостійно та в команді;
- 4) встановлюють ефективну й неупереджену комунікацію з об'єктами контролю;
- 5) дотримуються загальновизнаних норм поведінки, виявляють ввічливість, толерантність, доброзичливість і повагу до гідності людини;
- 6) поважають права, свободи й законні інтереси фізичних і юридичних осіб;
- 7) уникають конфліктів і запобігають їх виникненню у взаєминах із керівниками, колегами та підпорядкованими працівниками, представниками об'єктів контролю, громадянами;
- 8) мають зовнішній вигляд, який відповідає їхньому статусу, і дотримуються офіційно-ділового стилю одягу;
- 9) дотримуються офіційного протоколу у взаєминах із представниками органів влади іноземних держав, міжнародних організацій та іноземних установ.

Професійна поведінка також передбачає недопущення зловживання службовим становищем.

10.3. Рахункова палата формує культуру професійної поведінки, зокрема, шляхом:

- 1) затвердження та систематичного оновлення внутрішніх політик і процедур;
- 2) функціонування системи управління якістю, внутрішнього контролю та управління етичними ризиками;
- 3) організації та проведення навчання (інструктажів, тренінгів, семінарів) з питань етики та професійної поведінки;
- 4) визначення та роз'яснення працівникам Рахункової палати вимог щодо норм професійної та етичної поведінки;
- 5) забезпечення об'єктивного й неупередженого розгляду повідомлень про можливі порушення та вжиття заходів реагування;
- 6) заохочення поведінки, що відповідає принципам доброчесності, професіоналізму та взаємної поваги.

10.4. Етичні орієнтири професійної поведінки для працівників Рахункової палати:

- 1) дотримання етичних цінностей Рахункової палати та вимог законодавства України;
- 2) демонстрація поваги, коректності й стриманості у службових і позаслужбових взаєминах;
- 3) сприяння обміну професійними знаннями та інформацією в межах установи з метою підвищення якості діяльності та забезпечення єдності підходів;
- 4) дотримання професійної комунікації під час взаємодії з об'єктами контролю, колегами та іншими заінтересованими сторонами;
- 5) недопущення дій чи висловлювань, які можуть завдати шкоди репутації Рахункової палати.

11. Конфіденційність і прозорість

11.1. Рахункова палата провадить свою діяльність на засадах прозорості, відкритості та гласності, забезпечуючи публічність результатів здійснення заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) та належний захист інформації з обмеженим доступом.

Конфіденційність і прозорість – це цінність, що передбачає обов'язок працівника забезпечувати захист інформації, яка не підлягає розголошенню, запобігати її витоку та використовувати таку інформацію виключно для виконання посадових обов'язків. Водночас цей принцип вимагає забезпечення відкритості, підзвітності та належного інформування заінтересованих сторін у межах, визначених законодавством, міжнародними стандартами та нормативними документами Рахункової палати.

11.2. Працівники Рахункової палати не повинні допускати розголошення персональних даних фізичних осіб, комерційної, банківської, службової та іншої інформації з обмеженим доступом, що стала їм відома під час виконання

посадових обов'язків, зокрема під час здійснення заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту).

У межах професійної діяльності працівники Рахункової палати використовують отриману інформацію виключно для службових цілей, не допускаючи її використання у власних інтересах або в інтересах третіх осіб, здійснюють критичну оцінку інформації, користуються офіційними джерелами та приймають рішення на підставі достовірних і перевірених даних, забезпечують належне збереження документів і матеріалів, отриманих або створених під час здійснення заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту), дбають про безпеку електронних носіїв інформації та збереження конфіденційності паролів і засобів доступу до інформаційних систем, а також утримуються від поширення інформації про особисте чи сімейне життя інших працівників Рахункової палати.

11.3. Дотримуватися принципу конфіденційності працівники мають і після припинення їх роботи в Рахунковій палаті.

11.4. Рахункова палата забезпечує реалізацію принципу прозорості через своєчасне оприлюднення своїх рішень, звітів про результати здійснення заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) та іншої інформації про свою діяльність у межах, визначених законодавством.

Рахункова палата та її працівники:

1) підтримують відкритий і конструктивний діалог із громадянами, органами державної влади, медіа та міжнародними партнерами щодо результатів діяльності інституції;

2) забезпечують повноту, достовірність і об'єктивність інформації, що підлягає оприлюдненню;

3) не допускають безпідставного обмеження доступу до відкритої інформації;

4) відкриті до професійного обміну досвідом щодо вдосконалення політики прозорості.

Інформація з обмеженим доступом може бути розкрита виключно у випадках і в порядку, передбачених законодавством України.

11.5. Рахункова палата забезпечує конфіденційність шляхом:

1) дотримання працівниками Рахункової палати зобов'язань щодо нерозголошення інформації;

2) запровадження системи класифікації та маркування інформації;

3) визначення процедур доступу до інформації, архівів, інформаційно-комунікаційних систем і приміщень;

4) створення безпечних умов зберігання інформації та захисту інформаційно-комунікаційних систем незалежно від форми її носія;

5) встановлення чітких процедур відповідей на запити на публічну інформацію;

6) функціонування механізмів внутрішнього контролю за дотриманням режиму доступу до інформації.

11.6. Етичні орієнтири конфіденційності і прозорості для працівників Рахункової палати:

1) використовувати службову інформацію виключно для виконання посадових обов'язків, не застосовувати її в особистих інтересах або в інтересах третіх осіб;

2) отримувати консультації у разі виникнення сумнівів щодо правомірності розкриття, використання або поширення інформації;

3) дотримуватися законодавства та вимог, встановлених нормативними документами Рахункової палати щодо оброблення, зберігання, передачі та захисту інформації;

4) дотримуватися конфіденційності у професійній діяльності, приватному житті та цифровому середовищі;

5) забезпечувати належне поєднання конфіденційності та відкритості діяльності в межах повноважень та відповідно до вимог законодавства.

12. Система етичного контролю та ризики недотримання етичних цінностей

12.1. На діяльність Рахункової палати можуть впливати різноманітні фактори – політичні, професійні, особисті та соціальні. Це може призвести до недотримання етичних цінностей, позначитись на незалежності професійних суджень, об'єктивності висновків та репутації.

Вчасна ідентифікація, оцінка та належне управління такими ризиками (загрозами) є необхідною умовою збереження професійності та авторитету Рахункової палати.

Запровадження ефективної системи етичного контролю є спільною відповідальністю керівництва Рахункової палати та працівників Рахункової палати і передбачає постійне вдосконалення відповідних внутрішніх політик, розвиток культури доброчесності та своєчасне реагування на виклики.

12.2. Складниками системи етичного контролю є:

1) цей Кодекс;

2) лідерство та приклад керівництва Рахункової палати;

3) підвищення обізнаності та консультування з питань етики;

4) управління етичними ризиками;

5) моніторинг дотримання норм етичної поведінки;

6) механізми повідомлення про порушення норм етичної поведінки та порядок їх розгляду;

7) процедури реагування на порушення норм етичної поведінки та усунення наслідків.

У разі виникнення потреби або за наявності сумнівів щодо можливого порушення норм етичної поведінки працівники Рахункової палати насамперед звертаються за консультацією до структурного підрозділу апарату Рахункової палати, до повноважень якого належать питання доброчесності. Якщо під час консультації виявляються ознаки можливого порушення, подається відповідне повідомлення у встановленому порядку.

Працівники Рахункової палати повідомляють Комітет з питань етики про виявлені прогалини, недоліки або ризики, пов'язані із забезпеченням дотримання вимог цього Кодексу.

Працівники Рахункової палати беруть участь у систематичних навчаннях, нарадах та інших заходах, спрямованих на:

- 1) підтримання актуальності знань з питань етики та доброчесності;
- 2) підвищення обізнаності щодо розпізнавання етичних ризиків та їх належного врегулювання;
- 3) своєчасне виявлення нових загроз;
- 4) розвиток навичок прийняття виважених рішень в етично складних ситуаціях;
- 5) розвиток культури доброчесності та професійної відповідальності.

12.3. На дотримання етичних цінностей Рахункової палати можуть впливати такі чинники (загрози або вразливості):

- 1) політичний вплив;
- 2) тиск з боку об'єктів контролю чи інших зацікавлених сторін;
- 3) особисті інтереси (вигода) працівника (ризик власної зацікавленості);
- 4) упередженість працівника, зумовлена попередніми судженнями або досвідом;
- 5) вплив тривалих особистих чи професійних взаємин.

Зазначені ризики можуть негативно впливати на професійну поведінку, об'єктивність та доброчесність працівників Рахункової палати.

12.4. У процесі управління ризиками Рахункова палата ідентифікує ті, що становлять під загрозу її основоположні етичні цінності, оцінює їх значущість, визначає пріоритетність реагування залежно від рівня ризику та забезпечує відображення результатів оцінки в Інформації про ідентифікацію та оцінку ризиків.

Для запобігання етичним ризикам та їх належного врегулювання можуть застосовуватися такі заходи: обмеження участі в конкретних завданнях, обов'язкове повідомлення про наявність конфлікту інтересів, ротація працівників Рахункової палати для запобігання ризику упередженості та зміна напрямів діяльності Рахункової палати, закріплених за членами Рахункової палати, запровадження додаткового нагляду, консультації з питань етики, застосування дисциплінарних заходів у разі потреби тощо.

13. Дії у разі виникнення етичних сумнівів або виявлення порушень

13.1. У разі сумнівів щодо правомірності або етичності певного рішення, дії чи бездіяльності, працівник Рахункової палати повинен самостійно оцінити ситуацію, відповівши, зокрема, на такі питання:

чи відповідають ці дії законодавству України, положенням цього Кодексу та внутрішнім документам Рахункової палати;

чи можуть ці дії завдати шкоди репутації Рахункової палати або вплинути на її неупередженість, незалежність і довіру з боку суспільства;

який вплив це матиме на колег, партнерів та інші зацікавлені сторони;

чи готовий(-ва) я нести відповідальність за такі дії або рішення.

13.2. Якщо після самостійної оцінки ситуації сумніви залишаються, необхідно звернутися за консультацією до безпосереднього керівника або структурного підрозділу апарату Рахункової палати, до повноважень якого належать питання доброчесності.

14. Заохочення до повідомлення про можливі порушення

14.1. Повідомлення про можливе порушення норм етичної поведінки – невіддільна складова відповідальності кожного працівника Рахункової палати та важлива умова формування культури доброчесності, законності й прозорості діяльності в Рахунковій палаті.

14.2. Повідомлення про порушення подається своєчасно на підставі добросовісного переконання працівника щодо наявності відповідних обставин. Працівник не повинен свідомо приховувати або ігнорувати обставини, які свідчать про можливе порушення норм етичної поведінки.

14.3. Рахункова палата гарантує неупереджений та об'єктивний розгляд повідомлень про можливі порушення норм етичної поведінки, забезпечує конфіденційність інформації, нерозголошення персональних даних без згоди заявника, а також захист особи, яка подала повідомлення, від будь-якого переслідування, тиску чи дискримінації у зв'язку з таким повідомленням.

14.4. Працівника Рахункової палати, який повідомив про порушення норм етичної поведінки, не може бути звільнено чи примушено до звільнення, притягнуто до дисциплінарної відповідальності чи піддано іншим негативним заходам впливу (переведення, зміна умов праці, відмова у призначенні на вищу посаду, зменшення заробітної плати тощо) або загрози таких заходів впливу у зв'язку з таким повідомленням.

При цьому Рахункова палата вживає заходів для запобігання зловживанню процедурою повідомлення (необґрунтованого чи завідомо безпідставного повідомлення) про порушенням норм етичної поведінки.

15. Роль Комітету з питань етики

15.1. Комітет з питань етики – це постійний колегіальний орган, підзвітний і підконтрольний Рахунковій палаті, який забезпечує функціонування системи етичного контролю в Рахунковій палаті та здійснення контролю за дотриманням етичних норм та цінностей у Рахунковій палаті.

15.2. Основні обов'язки Комітету з питань етики:

захист основоположних етичних цінностей і принципів, визначених цим Кодексом;

розгляд звернень, заяв і скарг, пов'язаних з порушенням чи ризиком порушення норм етичної поведінки працівниками Рахункової палати;

проведення перевірки обставин можливого порушення норм етичної поведінки та надання рекомендацій і пропозицій для розгляду на засіданні Рахункової палати та/або Секретареві Рахункової палати (його заступникові)

щодо усунення негативних наслідків або їх пом'якшення та вжиття необхідних превентивних заходів у подальшому;

моніторинг дотримання працівниками Рахункової палати положень цього Кодексу з метою виявлення невідповідності у дотриманні встановлених норм етичної поведінки та відповідного реагування.

15.3. Порядок діяльності Комітету з питань етики та його повноваження визначаються Положенням про Комітет з питань етики, що затверджується Рахунковою палатою.

РОЗДІЛ II. НОРМИ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ТА ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ПРАЦІВНИКІВ РАХУНКОВОЇ ПАЛАТИ

16. Професійна етика в Рахунковій палаті

16.1. Працівники Рахункової палати у своїй діяльності взаємодіють на засадах професійної поваги, партнерства, доброзичливості та командної роботи, дотримуючись субординації, правил етичного спілкування та відповідальності.

16.2. Поза межами Рахункової палати працівники Рахункової палати діють як представники вищого державного колегіального органу фінансового контролю (аудиту), дбаючи про збереження його репутації, дотримуючись вимог законодавства та норм етичної поведінки.

16.3. Працівники Рахункової палати зобов'язані дотримуватись політичної нейтральності, утримуватись від публічного виявлення власних політичних переконань або поглядів, не використовувати службові повноваження в інтересах політичних партій чи їх осередків або окремих політичних діячів.

17. Стандарти професійної етики та взаємодії в колективі

17.1. Під час виконання посадових обов'язків працівники Рахункової палати повинні дотримуватись норм професійної етики, виявляти високий рівень культури спілкування, з повагою ставитись до прав, свобод і законних інтересів громадян, юридичних осіб, колег та представників інших органів.

17.2. Рахункова палата забезпечує дотримання принципів гендерної рівності та поваги до різноманіття за будь-якими ознаками, визначаючи ці засади одним із ключових етичних орієнтирів діяльності.

Працівники Рахункової палати мають поважати права і свободи людини незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак, не допускати дискримінації, дотримуватись принципу рівного ставлення у професійному середовищі.

Рахункова палата формує інклюзивне, безпечне та належне робоче середовище, у якому забезпечуються рівні можливості для професійного розвитку та участі працівників Рахункової палати в ухваленні рішень.

Реалізація засад рівності за будь-якими ознаками забезпечується Рахунковою палатою шляхом:

1) недопущення прямої чи непрямой дискримінації, зокрема під час добору персоналу, оцінювання результатів службової діяльності, оплати праці, розподілу обов'язків і надання професійних можливостей;

2) поваги до гідності та визнання значущості внеску кожного працівника;

3) використання гендерно чутливої (інклюзивної) мови в офіційній і публічній комунікації;

4) сприяння рівному доступу жінок і чоловіків до професійного зростання, підвищення кваліфікації та зайняття керівних посад;

5) протидії гендерно обумовленому насильству, домаганням та іншим формам неприйнятної поведінки.

17.3. У колективі працівники Рахункової палати мають дотримуватись принципів взаємоповаги, взаємодопомоги, конструктивності у спілкуванні, ввічливості та стриманості, уникати проявів ворожості.

Керівники повинні поєднувати принциповість і вимогливість із повагою та доброзичливістю до підлеглих та колег, не допускаючи грубощів, приниження чи дискримінаційних проявів, а також сприяти творчій ініціативі, забезпечувати об'єктивне оцінювання роботи, підтримувати дисципліну та заохочувати дотримання професійної етики.

17.4. Працівники Рахункової палати мають право на свободу віросповідання та участь у законній діяльності релігійних організацій за умови, що така діяльність не порушує законодавство і не позначається на виконанні їхніх посадових обов'язків чи правах інших працівників Рахункової палати або об'єктів контролю.

18. Заборонена поведінка під час виконання посадових обов'язків

18.1. Під час виконання посадових обов'язків працівникам Рахункової палати заборонено:

1) вживати нецензурну лексику, підвищувати голос та вдаватись до агресивної інтонації;

2) використовувати принизливі висловлювання або дискримінаційні зауваження за ознаками зовнішності, віку, статі, гендерної ідентичності, гендерного вираження чи сексуальної орієнтації, релігії, етнічності, мови, політичних переконань тощо;

3) поширювати чутки, обговорювати особисте життя колег чи їхніх близьких;

4) допускати вплив особистих або приватних інтересів чи упереджень на виконання посадових обов'язків;

5) здійснювати дії сексуального характеру (словесні чи фізичні);

6) допускати прояви мобінгу (цькування), ігнорувати або приховувати їх;

7) грати в азартні ігри у приміщеннях Рахункової палати або на об'єктах контролю;

8) курити, використовувати тютюнові вироби, електронні сигарети, пристрої для споживання тютюнових виробів без їх згоряння на робочому місці,

у приміщеннях та на території Рахункової палати або на об'єктах контролю, крім спеціально відведених для цього місць;

9) вживати психоактивні речовини, що впливають на свідомість, за винятком випадків вживання лікарських засобів, призначених лікарем за медичними показаннями;

10) використовувати службову інформацію або майно у власних інтересах;

11) прямо або опосередковано вимагати, просити чи отримувати подарунки, пільги, послуги чи інші вигоди для себе або близьких осіб від юридичних чи фізичних осіб:

у зв'язку з виконанням посадових обов'язків;

від осіб, які перебувають у підпорядкуванні.

19. Авторитет Рахункової палати та стандарти публічної поведінки

19.1. Поведінка працівників Рахункової палати має сприяти зміцненню авторитету Рахункової палати як незалежного, професійного та доброчесного вищого державного колегіального органу фінансового контролю (аудиту).

Працівники Рахункової палати всебічно дбають про збереження її авторитету та утримуються, зокрема і у цифровому середовищі, від публічних висловлювань, що можуть сприйматись як офіційна позиція Рахункової палати.

У разі критики чи образливих висловлювань на адресу Рахункової палати або членів її колективу, працівникові слід реагувати стримано, наголошуючи на необхідності взаємної поваги та дотримання норм етичного спілкування.

19.2. Поведінка працівників Рахункової палати під час виконання посадових обов'язків впливає на авторитет Рахункової палати.

Під час взаємодії з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, представниками інших установ, організацій, громадськості чи медіа, а також у процесі внутрішньої комунікації необхідно дотримуватись принципів ввічливості, взаємної поваги та орієнтуватись на високі стандарти професійної етики.

19.3. Працівники Рахункової палати мають усвідомлювати власну відповідальність за публікацію або поширення в соціальних мережах та інших публічних джерелах інформації чи коментарів, які можуть зашкодити репутації Рахункової палати, інших органів державної влади або органів місцевого самоврядування.

На особистих сторінках у соціальних мережах працівникам Рахункової палати рекомендується утримуватися від розміщення дописів, зображень, коментарів, які містять недостовірну інформацію чи можуть бути сприйняті як компрометуючі, дискредитуючі або такі, що ставлять під сумнів неупередженість, доброчесність, професіоналізм Рахункової палати.

Публічна активність, зокрема і приватна, має відповідати принципам етичної поведінки та не підривати авторитет Рахункової палати.

19.4. Працівники Рахункової палати повинні шанувати державні символи України, використовувати державну мову у службовій діяльності та постійно підвищувати рівень володіння нею, поважати народні звичаї, культурні традиції

України, сприяти зміцненню національної ідентичності у професійному середовищі.

19.5. Зовнішній вигляд працівників Рахункової палати має бути охайним і стриманим, відповідати професійному середовищу та позитивному іміджу Рахункової палати.

19.6. Працівники Рахункової палати повинні уникати будь-яких зв'язків чи дій, які можуть вплинути на їхню об'єктивність, скомпрометувати або зашкодити репутації Рахункової палати.

У вільний від роботи час працівники Рахункової палати мають поводитись коректно та пристойно, не використовувати службове становище для впливу на інших осіб.

19.7. Під час спілкування з громадянами працівники Рахункової палати зобов'язані користуватися державною мовою, застосовувати доступні та зрозумілі формулювання, дотримуватись принципів ввічливості, поваги й професіоналізму, не допускаючи зверхності чи зневажливого ставлення. У позаслужбовий час працівники Рахункової палати мають бути прикладом законослухняності, добропорядності та коректної поведінки.

20. Засади зовнішньої взаємодії

20.1. Працівники Рахункової палати мають діяти неупереджено, у межах наданих повноважень та відповідно до законодавства. У взаємодії з органами державної влади, громадськістю та окремими особами дотримуватись принципу об'єктивності, усвідомлюючи суть та значення своїх професійних обов'язків.

20.2. Професійна взаємодія з посадовими особами та працівниками об'єктів контролю повинна здійснюватися з дотриманням принципів законності, об'єктивності, незалежності, доброчесності, вимогливості та взаємної поваги, виключати будь-які прояви упередженості чи конфлікту інтересів і спрямовуватись на забезпечення прозорості та результативності здійснення заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту).

20.3. Під час такого спілкування працівники Рахункової палати мають виявляти компетентність, тактовність, дотримуватись вимог законодавства та ділового стилю спілкування.

20.4. Працівники Рахункової палати повинні з повагою ставитись до роботи медіа, утримуватись від офіційних коментарів з питань, що виходять за межі їхніх повноважень. Протидія роботі журналістів заборонена.

20.5. Усі контакти, комунікація та співробітництво з вищими органами аудиту інших держав, міжнародними організаціями мають здійснюватися відповідно до встановленого протоколу та з дотриманням етикету і законодавчих норм.

21. Засади доброчесності та запобігання корупції

21.1. Працівники Рахункової палати зобов'язані демонструвати доброчесність, стриманість і бездоганну професійну поведінку. Порушення трудової чи службової дисципліни, а також неналежна або непристойна поведінка є неприпустимими.

21.2. Критерії доброчесності:

1) **послідовність і чесність** – дотримання сталих принципів та чесної поведінки незалежно від наявності чи відсутності контролю за нею;

2) **незалежність і неупередженість** – здатність діяти відповідно до принципів публічного служіння, що передбачає утримання від особистої вигоди та симпатій, протидію впливу з боку об'єктів контролю, їхніх посадових та службових осіб, третіх осіб, політичних або комерційних структур, інституцій громадянського суспільства чи медіа, а також забезпечення об'єктивності в усіх видах діяльності;

3) **відповідальність за прийняті рішення** – усвідомлення наслідків своїх дій, обґрунтованість прийнятих рішень, розуміння їхнього впливу та готовність нести відповідальність за їх результати;

4) **професійне вдосконалення** – прагнення до підвищення професійної компетентності та розвитку якостей, необхідних для успішної роботи, що включає самоосвіту, аналіз міжнародного досвіду у відповідних сферах, набуття нових навичок та критичну оцінку власних знань;

5) **бездоганна репутація** – підтримання високого рівня компетентності та етичної поведінки у професійній сфері та приватному житті, недопущення фактів порушень вимог законодавства та норм етичної поведінки, які можуть негативно вплинути на довіру до працівника чи Рахункової палати;

6) **повага до прав, свобод та гідності** – прояв толерантності, коректності та доброзичливості у спілкуванні з колегами, посадовими особами об'єкта контролю, громадськістю та медіа, а також недопустимість будь-яких проявів дискримінації чи приниження.

21.3. Працівники Рахункової палати зобов'язані вживати заходів для запобігання виникненню реального або потенційного конфлікту інтересів. У разі виникнення конфлікту інтересів працівники Рахункової палати зобов'язані не пізніше наступного робочого дня повідомити про це безпосереднього керівника, утриматися від вчинення дій чи прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів та вжити всіх заходів для його врегулювання.

21.4. Працівникам Рахункової палати (крім працівників з функціями обслуговування (робітників) та фахівців, залучених для забезпечення виконання повноважень Рахункової палати, зокрема на договірних засадах (спеціалісти, експерти, аудитори тощо)) забороняється займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики зі спорту) або підприємницькою діяльністю, а також входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку.

21.5. Працівники Рахункової палати зобов'язані дотримуватися норм етичної поведінки та обмежень, визначених законодавством, щодо отримання подарунків, винагород, знаків гостинності або будь-яких інших переваг, які можуть вплинути на неупередженість, створити конфлікт інтересів або враження про прихильність чи упередженість.

Працівникам Рахункової палати забороняється приймати ділові подарунки, якщо це може:

- 1) поставити під сумнів їхню об'єктивність, неупередженість або незалежність під час прийняття рішень;
- 2) створювати враження, що вони перебувають під впливом сторонніх осіб чи мають перед ними зобов'язання через надану вигоду.

21.6. Отримання або надання ділових подарунків допускається лише за одночасного дотримання таких умов:

- 1) подарунок передбачено у межах ділового етикету, має символічний, представницький характер;
- 2) дія дарування відбувається відкрито, без намірів приховати цінність подарунка, мету дарування чи дарувальника;
- 3) така дія не має на меті та не може бути розцінена як спроба вплинути на професійне рішення чи дії працівника Рахункової палати;
- 4) вартість подарунка є помірною та не перевищує меж, визначених законодавством.

21.7. Офіційні подарунки – це матеріальні чи нематеріальні цінності, які безоплатно отримують працівники Рахункової палати під час візитів, відряджень, урочистостей та інших офіційних заходів як дарунки Рахунковій палаті. Офіційні подарунки надаються від імені органів державної влади, організацій чи фізичних осіб у зв'язку з діяльністю Рахункової палати, фіксуються в установленому порядку та не стосуються особистих інтересів працівників Рахункової палати.

Такі подарунки протягом трьох робочих днів після отримання або повернення з відрядження передаються до структурного підрозділу апарату Рахункової палати, до повноважень якого належать питання управління майном та ресурсами, про що складається акт приймання-передачі. Офіційні подарунки підлягають оприбуткуванню, а інформація про їх отримання оприлюднюється на офіційному вебсайті Рахункової палати.

21.8. Рахункова палата сприяє розвитку інституту викривачів як дієвого механізму запобігання корупції. Це передбачає формування культури, за якої працівники Рахункової палати можуть повідомляти про порушення без ризику настання негативних наслідків та мають належний захист відповідно до законодавства.

22. Використання ресурсів та інформації

22.1. Працівники Рахункової палати зобов'язані використовувати своє службове становище виключно для виконання посадових обов'язків. Це стосується як матеріальних ресурсів – рухомого і нерухомого майна, так і нематеріальних – службової інформації, технологій тощо. Використання цих ресурсів у цілях, що не стосуються виконання посадових обов'язків, заборонене.

22.2. Час, відведений на виконання посадових обов'язків, повинен бути сумлінно й відповідально використаний виключно для виконання покладених завдань. Це стосується як роботи у приміщеннях Рахункової палати, так і

завдань, що виконуються на об'єктах контролю, дистанційно або поза межами адміністративних будівель Рахункової палати. Неприпустимим є використання робочого часу для приватних чи інших справ, не пов'язаних із виконанням посадових обов'язків.

22.3. Працівники Рахункової палати забезпечують належне використання, збереження та захист службової інформації відповідно до законодавства та внутрішніх документів Рахункової палати.

23. Заключні положення

23.1. Дотримання положень цього Кодексу є обов'язковим для всіх осіб, на яких поширюється сфера його застосування.

23.2. Ознайомлення з цим Кодексом під особистий підпис є обов'язковим під час прийняття на роботу або внесення змін до цього Кодексу.

23.3. Порушення положень цього Кодексу може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності згідно із законодавством. За наявності ознак корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення така інформація передається до спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.

23.4. Цей Кодекс підлягає періодичному перегляду з метою забезпечення його відповідності законодавству, міжнародним стандартам вищих органів аудиту, а також урахування нових викликів і ризиків. Такий перегляд здійснюється за потреби, але не рідше одного разу на п'ять років.
