НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ЗАГАЛЬНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ
(ІЗЕ НАН України)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ІЗЕ НАН України
академік НАН України
_____ Віталій БАБАК
«____» _____ 2026 р.

КОДЕКС ДІЛОВОЇ ЕТИКИ ТА ПОВЕДІНКИ

Інституту загальної енергетики НАН України

Розглянуто та схвалено вченою радою ІЗЕ НАН України,
протокол № 2 від 12.02.2026

Київ – 2026

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Мета

Цей Кодекс встановлює основні принципи ділової етики, доброчесності, прозорості, неупередженості та відповідальної поведінки працівників Інституту загальної енергетики НАН України (далі — Інститут) під час виконання службових, наукових, адміністративних, договірних і господарських обов'язків.

1.2. Сфера застосування

Кодекс поширюється на всіх працівників Інституту, включаючи керівництво, наукових працівників, адміністративний персонал, тимчасових виконавців, консультантів, стажерів, а також на осіб, які діють від імені Інституту в межах договорів, грантів, проєктів, закупівель і співпраці з третіми сторонами.

1.3. Правова основа

Кодекс ґрунтується на законодавстві України, статутних документах Інституту, принципах академічної доброчесності, а також на вимогах застосовних договорів, зокрема тих, що містять положення FAR 52.203-13 і пов'язані вимоги щодо ділової етики та поведінки.

1.4. Особливості статусу Інституту

Інститут є державною науковою установою, що здійснює незалежну наукову діяльність і не має на меті розподіл прибутку між працівниками чи керівництвом. Усі рішення мають прийматися в інтересах наукової місії Інституту, суспільства та держави.

2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ

Працівники Інституту зобов'язані:

2.1. діяти чесно, сумлінно, неупереджено та професійно;

2.2. дотримуватися законодавства України, умов договорів, правил внутрішнього трудового розпорядку та внутрішніх політик Інституту;

2.3. уникати будь-яких дій, що можуть бути розцінені як корупція, шахрайство, змова, зловживання повноваженнями, привласнення майна, службове підроблення, конфлікт інтересів або інше неправомірне поводження;

2.4. захищати репутацію Інституту, зберігати довіру до його наукових результатів і рішень;

2.5. поважати права людини, академічну свободу, принципи рівності та недискримінації.

3. НЕДОПУЩЕННЯ КОРУПЦІЇ ТА НЕПРАВОМІРНОЇ ВИГОДИ

3.1. У Інституті забороняються будь-які форми пропозиції, надання, вимагання, обіцянки або отримання неправомірної вигоди.

3.2. Працівникам забороняється прямо або опосередковано використовувати службове становище для отримання особистої, майнової чи немайнової вигоди для себе, родичів, пов'язаних осіб чи третіх осіб.

3.3. Будь-які подарунки, гостинність, представницькі витрати або інші знаки уваги допускаються лише в межах, дозволених законодавством, внутрішніми правилами та за відсутності впливу на неупередженість рішень.

3.4. Працівники зобов'язані відмовлятися від дій, які можуть створити враження залежності, упередженості або купівлі впливу.

4. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

4.1. Працівник повинен уникати реального, потенційного або уявного конфлікту інтересів.

4.2. У разі виникнення конфлікту інтересів працівник негайно повідомляє безпосереднього керівника та уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції.

4.3. Працівник не бере участі в підготовці, обговоренні, ухваленні або виконанні рішення, якщо це може бути пов'язано з його конфліктом інтересів, доки не буде надано офіційне врегулювання.

4.4. Особлива увага приділяється конфліктам інтересів у наукових публікаціях, експертизі, закупівлях, грантах, тендерах, виборі підрядників, кадрових питаннях і розподілі ресурсів.

5. ДОБРОЧЕСНІСТЬ У НАУКОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

5.1. Інститут підтримує незалежність наукових висновків, об'єктивність даних, відтворюваність результатів і відкритість до перевірки.

5.2. Забороняються фальсифікація, фабрикація, плагіат, маніпуляція даними, приховування істотних результатів і непідтверджене авторство.

5.3. Наукові результати, експертні висновки та аналітичні матеріали мають готуватися без зовнішнього тиску, а у випадку замовних або договірних робіт — з чітким розмежуванням між науковою оцінкою та позицією замовника.

5.4. Участь у зовнішніх комісіях, експертизах, редколегіях, консультативних органах і проєктах допускається за умови відсутності неурегульованого конфлікту інтересів.

6. ЗАКУПІВЛІ, ДОГОВОРИ, ГРАНТИ ТА КОШТИ

6.1. Усі закупівлі, укладення договорів, використання коштів грантів і виконання контрактів здійснюються прозоро, документально підтверджено та відповідно до законодавства.

6.2. Забороняється підроблення документів, завищення вартості, необґрунтоване приймання робіт, подвійне фінансування одних і тих самих витрат або інші зловживання.

6.3. Працівники зобов'язані вести точний облік часу, ресурсів, результатів робіт, витрат і звітних даних у межах своїх повноважень.

6.4. Інститут здійснює належну перевірку контрагентів і залучених осіб у межах, необхідних для виявлення ризиків порушень.

7. ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ПОРУШЕННЯ

7.1. Кожен працівник зобов'язаний невідкладно повідомляти про відомі або обґрунтовано підозрювані порушення Кодексу, корупційні діяння, шахрайство, підроблення, конфлікт інтересів, розтрату, зловживання або інші неправомірні дії.

7.2. Повідомлення подається безпосередньому керівнику, уповноваженій особі з питань запобігання та виявлення корупції, службі внутрішнього контролю або через інший визначений канал.

7.3. За можливості працівник може подати повідомлення конфіденційно або анонімно, якщо це дозволено внутрішніми процедурами.

7.4. Інститут забезпечує перевірку повідомлень, документування результатів, а також вжиття коригувальних заходів.

8. ЗАХИСТ ВИКРИВАЧІВ І ЗАБОРОНА ПЕРЕСЛІДУВАННЯ

8.1. Будь-яке переслідування, тиск, дискримінація, звільнення, погіршення умов роботи або інші негативні наслідки за добросовісне повідомлення про порушення заборонені.

8.2. Особи, які подали повідомлення добросовісно, користуються захистом у межах, передбачених законодавством України та внутрішніми процедурами Інституту.

8.3. Зловживання механізмом повідомлення, свідомо неправдиві повідомлення або свідоме введення в оману можуть тягнути дисциплінарну відповідальність.

9. ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ, НАВЧАННЯ ТА МОНІТОРИНГ

9.1. Інститут запроваджує систему внутрішнього контролю, пропорційну його розміру, структурі та характеру діяльності.

9.2. До системи внутрішнього контролю належать:

а) розподіл відповідальності на належному рівні;

б) періодичні перевірки та оцінка ризиків;

в) механізми повідомлення про порушення;

г) документування та зберігання записів;

д) дисциплінарні та коригувальні заходи.

9.3. Інститут організовує регулярне навчання працівників з питань етики, антикорупції, конфлікту інтересів, доброчесності, безпеки даних, захисту інформації та належного документування.

9.4. Керівники підрозділів зобов'язані власним прикладом підтримувати культуру доброчесності.

10. ПОВОДЖЕННЯ З ІНФОРМАЦІЄЮ ТА КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ

10.1. Працівники мають захищати службову, наукову, комерційну, персональну та іншу конфіденційну інформацію.

10.2. Розкриття інформації допускається лише на законних підставах, у межах службової необхідності або за письмовим дозволом уповноваженої особи.

10.3. Забороняється використання інформації Інституту для приватної вигоди, інсайдерських переваг або неправомірного впливу на рішення третіх осіб.

11. ВІДНОСИНИ З КОНТРАГЕНТАМИ, ПІДРЯДНИКАМИ ТА ПАРТНЕРАМИ

11.1. Інститут очікує від контрагентів і партнерів дотримання законності, чесності, доброчесності та поваги до антикорупційних вимог.

11.2. У договорах Інститут може передбачати положення про етичну поведінку, конфлікт інтересів, право на аудит, повідомлення про порушення та припинення договору у разі істотних порушень.

11.3. Особи, які залучаються до виконання договорів або проєктів від імені Інституту, повинні бути поінформовані про цей Кодекс і зобов'язані його дотримуватися в обсязі, що стосується їхньої діяльності.

12. ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

12.1. Порушення Кодексу є підставою для вжиття дисциплінарних, адміністративних, цивільно-правових або інших заходів відповідно до законодавства.

12.2. Вибір заходу впливу залежить від характеру порушення, його наслідків, наявності умислу, повторності та ступеня шкоди для Інституту.

12.3. Наявність дійсного повідомлення про порушення не звільняє від відповідальності за власні неправомірні дії.

13. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

13.1. Цей Кодекс є обов'язковим для всіх осіб, на яких поширюється його дія.

13.2. Кожен працівник має бути ознайомлений із Кодексом під підпис або в електронній формі з фіксацією ознайомлення.

13.3. Кодекс переглядається періодично та, за потреби, оновлюється з урахуванням змін законодавства, вимог договорів, практики виконання та ризиків діяльності Інституту.

13.4. У разі суперечності між цим Кодексом і законом застосовується закон.