

ЗАТВЕРДЖЕНО Рішенням Ради ГО «Екосенс»

№14/2018 від 23.06.2018р.

Вводиться в дію з 23.06.2018р.

Розділ 1. Загальні положення

§1. 1. Політика запобігання конфліктам інтересів в ГО «Екосенс», надалі іменована "Політика", визначає цілі, завдання та принципи управління конфліктом інтересів в ГО «ЕКОСЕНС» з метою контролю цих конфліктів, а також обмеження їх негативного впливу на функціонування ГО «ЕКОСЕНС» та відносин з донорами, бенефіціарами та іншими суб'єктами господарювання.

2. Політика передбачає встановлення внутрішнього контролю за здійсненням попереджувальних заходів щодо запобігання виникненню конфлікту інтересів, своєчасне виявлення і контроль цих конфліктів, а також обмеження їх негативного впливу на функціонування ГО та його відносин з донорами, бенефіціарами та уникнення ситуацій, пов'язаних з:

- 1) вчиненням дій або прийняттям рішень Керівниками ГО та іншими працівниками ГО на користь пов'язаних з ними осіб,
- 2) використанням інсайдерської інформації Керівниками ГО та іншими працівниками ГО,
- 3) діловою та публічною діяльністю Керівників ГО та інших працівників ГО, яка виконується поза ГО,
- 4) службовою залежністю або безпосередньою підконтрольністю родичів,
- 5) обмеженням негативного впливу конфлікту інтересів на діяльність ГО/відносини з донорами, бенефіціарами або іншими суб'єктами.

§2. Терміни, які використовуються в Політиці означають:

- 1) асоційована особа – чоловік або дружина, прямі родичі цієї особи (батько, мати, діти, рідні брати та сестри, дід, баба, онуки), прямі родичі чоловіка або дружини цієї особи, чоловік або дружина прямого родича. 2) близькі особи – члени сім'ї, 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 працівника ГО. Особи, які ведуть спільне домашнє господарство якнайменше на протязі одного року, інші особи, які мають близькі відносини, наприклад бізнес. Особи, які принаймні один рік ведуть спільне господарство, інші особи, які мають тісні відносини, наприклад, бізнес. 3) конфлікт інтересів – наявні або потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи

професійними обов'язками працівника ГО, що можуть вплинути на добросовісне виконання ним своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття заходів або рішень. 4) 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 працівники ГО без законних на те підстав. 5) обов'язок дбайливого ставлення – обов'язок всіх працівників ГО діяти добросовісно в інтересах ГО на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації. 6) обов'язок лояльності – обов'язок всіх працівників ГО діяти добросовісно в інтересах ГО (а не у власних інтересах, інтересах іншої особи або групи осіб зі шкодою для інтересів ГО). 7) партнер ГО – юридична особа, фізична особа-підприємець або фізична особа, з якою встановлені або будуть встановлені ділові відносини. 8) позаробоча діяльність – ділова та публічна діяльність Керівників ГО та інших працівників ГО виконана за межами ГО.

9) постачальник - юридична особа, фізична особа-підприємець або фізична особа, яка постачає / планує поставляти товари, або надає/планує надавати ГО послуги. 10) потенційний конфлікт інтересів – наявність у працівника ГО приватного інтересу у сфері, в якій він виконує свої посадові обов'язки, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. 11) приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними особами, фізичними особами-підприємцями чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях. 12) родичі – асоційовані особи, близькі особи та члени сім'ї працівників ГО, які працевлаштовані в ГО. 13) реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом працівника ГО та його посадовими повноваженнями, що впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. 14) ризик – імовірність виникнення збитків або додаткових втрат чи недоотримання доходів, або невиконання стороною договірних зобов'язань унаслідок впливу негативних внутрішніх та зовнішніх факторів.

Розділ 2. Цілі управління конфліктом інтересів

§3. Метою управління конфліктами інтересів в ГО є запобігання, ідентифікація та виявлення конфліктів інтересів, а також вчинення заходів з метою контролю за цими конфліктами, зокрема обмеження їх негативного впливу на діяльність ГО та його відносини з донорами, бенефіціарами та іншими суб'єктами господарювання.

Розділ 3. Обов'язки Ради ГО щодо запобігання діяльності, що може спричинити конфлікти інтересів або можливість виникнення конфліктів інтересів

§4. 1. Рада ГО вживає заходів щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у ГО, сприяє їх врегулюванню та повідомляє Національний ГО України про конфлікти інтересів, що виникають у ГО.

2. Члени Ради ГО зобов'язані: 1) запобігати (у межах можливого) діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів, 2) відмовитися від участі у прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах ГО, його вкладників та учасників,

§5. Конфлікт інтересів може виникнути між:

- 1) працівником/родичем працівника і ГО,
- 2) працівником ГО і клієнтом,
- 3) працівниками ГО,
- 4) ГО і клієнтом/партнером/постачальником,
- 5) Керівником ГО/іншим працівником ГО і суб'єктом оціночної діяльності,

§6. Приклади конфлікту між інтересами працівника/родичами працівника і ГО, що можуть виникати в діяльності ГО, зокрема в частині:

- 1) укладення договору одночасно від власного імені/родича та ГО,
- 2) прийняття рішень про встановлення на свою користь чи на користь своїх родичів умов, тарифів, пільг, які є більш вигідними, ніж передбачені для інших клієнтів чи працівників ГО,
- 3) створення та авторизація фінансових операцій за власними рахунками та/або рахунками родичів чи виступати довіреною особою клієнта ГО,
- 4) використання своїх повноважень в ГО для досягнення приватних інтересів чи інтересів родичів,
- 5) прийняття участі в органах управління організацій (установ), в тому числі на громадських засадах, які мають на меті отримання прибутку та, з якими ГО має ділові відносини/які є постачальниками чи конкурентами ГО,
- 6) ведення підприємницької діяльності або ділових відносин з ГО,
- 7) здійснення політичної чи громадської діяльності та використання для цього власності (ресурсів) ГО,
- 8) використання будь-якої власності (ресурсів) ГО в інтересах родичів або власних, якщо використання такої власності (ресурсів) не пов'язано із діяльністю ГО,
- 9) володіння істотною участю чи перебування засновником у підприємстві, яке є клієнтом, постачальником або конкурентом ГО,
- 10) прийняття участі в органах управління підприємств (організацій), у тому числі на громадських засадах, які мають на меті отримання доходу, і з якими ГО підтримує ділові відносини / які є постачальниками / партнерами або конкурентами ГО,
- 11) здійснення підприємницької діяльності та підтримання ділових відносин з ГО,
- 12) володіння істотною участю або перебування засновником / керівником підприємства, який є клієнтом, постачальником або конкурентом ГО, або якщо засновник / керівник підприємства є родичем працівника ГО,

- 13) здійснення будь-якої діяльності поза ГО, яка передбачає наявність суперечностей між особистими та професійними інтересами працівника,
- 14) представлення інтересів як довірена особа суб'єкта господарювання, який є постачальником, клієнтом або конкурентом ГО,
- 15) проведення наукової діяльності, в якій він може використовувати свої відносини з ГО (наприклад, отримуючи фінансування науково-дослідних проектів або використовуючи у науковій роботі інсайдерську неопубліковану інформацію про ГО та процедури, які використовуються, а також про клієнтів ГО),
- 16) здійснення публічних виступів (наприклад, у засобах масової інформації), під час яких працівник може використовувати свої відносини з ГО для створення персонального авторитету або створити враження, що він представляє офіційну позицію ГО під час цих виступів,
- 17) прийняття на себе зобов'язань, які можна трактувати як зобов'язання ГО.

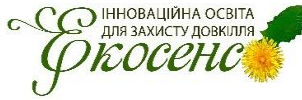
Розділ 4. Обов'язки Членів колегіальних органів ГО та інших працівників ГО оперативно повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів

- §7. 1. Працівники усіх структурних підрозділів ГО під час здійснення своєї діяльності (політичної, публічної) зобов'язані виявляти ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів та невідкладно повідомляти Раду письмово в довільній формі.
2. Інформація (документи) щодо наявності або відсутності ознак конфлікту інтересів є конфіденційною та не підлягає розголошенню, за винятком випадків, пов'язаних із виконанням вимог законодавства України та цієї Політики.
 3. Неподання інформації щодо конфлікту інтересів вважається приховуванням конфлікту інтересів. Приховування ознак конфлікту інтересів чи уникнення інформування про такі випадки у ГО заборонені.
 4. Правління ГО вживає заходи щодо врегулювання конфлікту інтересів та забезпечує контроль за їх виконанням.
 5. Якщо Радою ГО не були застосовані заходи, що забезпечили усунення підтверджених фактів конфлікту інтересів, що виникли в ГО, збираються Загальні збори для прийняття рішення про вотум недовіри до відповідного Керівника чи працівника.

§8. 1. Відповідальність за дотримання вимог Політики покладається на кожного працівника ГО «ЕКОСЕНС».

1. У разі виявлення порушення вимог порядку запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в ГО, працівники несуть дисциплінарну відповідальність.
2. При прийомі на роботу кожен працівник повинен підписати Зобов'язання Працівника ГО щодо дотримання Політики.
3. Контроль за вжиттям заходів щодо конфлікту інтересів в ГО «Екосенс» здійснює Рада ГО.

Розділ 9. Заключні положення



Громадська організація "Екосенс" ЄДРПОУ 40436878
Запоріжжя, вул. Фортечна, 92/1 Тел. 068-8066-454, 099-756-18-95 E-mail: ecosense.ngo@gmail.com

1. Політика затверджується рішенням Ради ГО та набуває чинності з моменту її затвердження.
2. Зміни до Політики вносяться з урахуванням змін у законодавстві, відповідних стандартах професійних об'єднань, дія яких поширюється на ГО.
3. Політика є документом, призначеним для внутрішнього використання працівниками ГО «ЕКОСЕНС».
4. Політика є обов'язковою для ознайомлення та дотримання усіма працівниками ГО «ЕКОСЕНС».

Голова ГО «Екосенс»

Жавжарова Т.Л.

Заступник голови

Сокіл В.І.

Секретар Ради

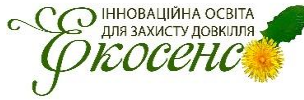
Прішутова Г.В.

**Директору ГО «Екосенс»
Жавжаровій Т.Л.**

**Зобов'язання працівника ГО щодо дотримання Політики запобігання
конфліктам інтересів в ГО «ЕКОСЕНС»**

Я, _____

(ПІБ, найменування посади, найменування структурного підрозділу),



Громадська організація "Екосенс" ЄДРПОУ 40436878

Запоріжжя, вул. Фортчна, 92/1 Тел. 068-8066-454, 099-756-18-95 E-mail: ecosense.ngo@gmail.com

цим підтверджую, що ознайомився (ознайомилась) з Політикою запобігання конфліктам інтересів в ГО «ЕКОСЕНС» та зобов'язуюсь неухильно дотримуватися вимог цієї Політики.

Я згоден (згодна), що це Зобов'язання становить невід'ємну частину мого трудового договору (контракту) та його порушення може спричинити за собою накладення дисциплінарного стягнення.

Я також розумію і згоден (згодна), що це Зобов'язання поширюється на всі зміни і доповнення до цієї Політики, прийняті в установленому в ГО порядку.

ПІБ

дата

підпис