

**Політика щодо визначення та вирішення конфлікту інтересів
Громадської організації «Фонд сприяння демократії»
Код ЄДРПОУ 43134930**

1. Загальні положення

1.1. Цією Політикою щодо визначення та вирішення конфлікту інтересів (далі - Політика) Громадська організація «Фонд сприяння демократії» (далі за текстом — Організація) проголошує, що її члени та працівники (персонал) у своїй внутрішній діяльності, під час реалізації будь-яких проєктів, а також у правовідносинах з партнерами, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, фізичними та юридичними особами вживають усіх зусиль та заходів щодо визначення, виявлення, управління, запобігання та розкриття потенційних або дійсних конфліктів інтересів.

1.2. Ця Політика розроблена у відповідності до Статуту Організації, інших внутрішніх документів та чинного законодавства України.

1.3. Текст цієї Політики перебуває у відкритому доступі на веб-сайті Організації <https://fpdi.org.ua/> для всіх осіб, що мають бажання ознайомитись із нею.

2. Визначення конфлікту інтересів, сфери застосування та кола осіб, відповідальних за реалізацію Політики

2.1. Конфлікт інтересів – суперечність між особистими інтересами особи та її службових повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих службових повноважень. Конфлікт інтересів не обов'язково обмежується фінансовими можливостями, перспективами чи перевагами, він також може бути спричинений як фінансовими вигодами (грошовими, іншими матеріальними вигодами) так і нефінансовими (вигодами, які неможливо оцінити).

2.2. Ця Політика є обов'язковою для виконання усіма членами та працівниками Організації, а також іншими особами, зокрема особами, які укладають із Організацією договори цивільно-правового характеру, у тих випадках, коли відповідні обов'язки закріплені в договорах з ними, у внутрішніх документах, або прямо слідують із норм чинного законодавства України.

2.3. Ця Політика також застосовується Організацією, її працівниками та/або представниками у її правовідносинах із діловими партнерами, у тому числі органами державної влади та органами місцевого самоврядування. У випадку, якщо Організації стає відомо про вчинення будь-яких дій, що мають ознаки конфлікту інтересів, представниками ділового партнера або контрагента, Організація має право припинити відносини з такими діловими партнерами або контрагентами.

2.4. Вимоги донорів Організації щодо запобігання конфлікту інтересів, що містяться в грантовій угоді, враховуються Організацією як частина цієї Політики в рамках виконання такої угоди.

2.5. Здійснення заходів щодо виконання (реалізації) цієї Політики в межах своїх повноважень провадять:

- 1) члени Правління Організації;
- 2) Голова Правління Організації;

3) всі працівники, члени Організації, а також особи, які надають послуги та/або виконують роботи для Організації на підставі цивільно-правових договорів та/або договорів про надання послуг.

2.6. У випадку необхідності проведення будь-яких заходів, спрямованих на реалізацію цієї політики, організація таких заходів і контроль за їх виконанням покладається на Голову Правління Організації. Перелік конкретних заходів, призначення осіб, відповідальних за їх проведення тощо визначаються у відповідному рішенні Правління Організації.

3. Норми професійної етики працівників та членів Організації

3.1. Працівники Організації під час виконання своїх функціональних обов'язків зобов'язані неухильно дотримуватися загальноновизнаних етичних норм поведінки.

3.2. Працівники Організації діють об'єктивно, незважаючи на особисті інтереси, особисте ставлення до будь-яких осіб, на свої політичні погляди, ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди чи переконання.

3.4. Працівники Організації сумлінно, вчасно, результативно і відповідально виконують функціональні обов'язки, рішення та доручення органів і посадових осіб, яким вони підпорядковані.

3.5. Працівники Організації, незважаючи на особисті інтереси, утримуються від виконання рішень чи доручень керівництва Організації, якщо вони становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам або суперечать законодавству.

3.6. Працівники Організації самостійно оцінюють правомірність наданих керівництвом рішень чи доручень та можливу шкоду, що буде завдана у разі виконання таких рішень чи доручень.

У разі отримання для виконання рішень чи доручень, які працівник Організації вважає незаконними або такими, що становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам, він повинен негайно в письмовій формі повідомити про це безпосереднього керівника, або Правління Організації.

3.7. Члени Правління, Ревізійної комісії та працівники Організації повинні своєчасно повідомляти про наявність у них потенційного або існуючого конфлікту інтересів стосовно будь-якого рішення, яке розглядається або планується до розгляду.

Члени Правління, Ревізійної комісії та працівники Організації повинні своєчасно заявляти про будь-який особистий фінансовий чи інший інтерес, який може впливати на виконання ними своїх повноважень, в тому числі володіння (його родиною/членами родини, близьким другом/партнером) частками бізнесу, підприємств чи організацій.

4. Права та обов'язки працівників та членів організації

4.1. Члени, працівники та інші особи, що діють від імені Організації, мають право:

- 1) надавати пропозиції щодо удосконалення цієї політики;
- 2) звертатися до Правління Організації за консультаціями щодо виконання цієї політики та роз'ясненнями щодо її положень;
- 3) анонімно повідомляти про факти порушення даної Політики;
- 4) не нести відповідальності за повідомлення про виявлені чи потенційні порушення положень Політики.

4.2. Працівники та інші особи, що діють від імені Організації зобов'язані:

- 1) дотримуватися відповідних вимог діючих законодавчих актів з відповідних питань та цієї Політики, а також забезпечувати їх практичну реалізацію;
- 2) виконувати свої безпосередні обов'язки з врахуванням інтересів Організації;
- 3) невідкладно інформувати Правління Організації про випадки порушення вимог цієї політики (або про випадки підбурювання до таких дій) іншими працівниками Організації або іншими фізичними або юридичними особами, з якими Організація перебуває або планує перебувати у ділових відносинах;
- 4) невідкладно інформувати Правління Організації про виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

4.3. Працівникам та іншим особам, що діють від імені Організації забороняється:

- 1) використовувати свої службові повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб;
- 2) використовувати будь-яке майно Організації чи її кошти в приватних інтересах без згоди Голови Правління Організації;
- 3) вимагати або отримувати будь-яку матеріальну або нематеріальну вигоду (для себе чи для близьких осіб) у зв'язку із здійсненням своїх посадових обов'язків, яка не передбачена трудовим або іншим договором між ними та Організацією;

- 4) організувати, бути посередником або особисто здійснювати будь-які готівкові або безготівкові платежі чи розрахунки з діловими партнерами Організації, якщо такі платежі чи розрахунки не передбачені чинним законодавством;
- 5) впливати прямо або опосередковано на рішення працівників Організації з метою отримання будь-якої матеріальної або нематеріальної вигоди для себе чи для близьких осіб, яка не передбачена трудовим або іншим договором між ними та Організацією;
- 6) вчиняти будь-які дії, які прямо або опосередковано підбурюють інших працівників Організації до порушення вимог Закону чи цієї Політики.

4.4. Після звільнення або іншого припинення співробітництва з Організацією особі забороняється розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію (без згоди Голови Правління Організації), яка стала їй відома у зв'язку з виконанням своїх повноважень, договірних зобов'язань, крім випадків, встановлених законом.

5. Врегулювання конфлікту інтересів в діяльності Організації

5.1. У випадку виникнення конфлікту інтересів в Організації застосовуються наступні заходи:

5.1.1. Працівники Організації та або Особи, з якими укладено договір зобов'язані не пізніше наступного робочого дня з дати, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, повідомляють про це свого безпосереднього керівника, або особу, яка уклала договір від імені Організації, а також зобов'язуються не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів та вжити заходів щодо врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів.

У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у Голови Правління Організації він (вона) письмово повідомляє про це Правління Організації.

5.1.2. Безпосередній керівник особи, або особа, яка уклала договір від імені Організації протягом двох робочих днів після отримання повідомлення або самостійного виявлення інформації про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє працівника та або особу, з якою укладено договір.

5.2. Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів:

5.2.1. усунення працівника або Особи, з якою укладено договір від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті;

5.2.2. встановлення додаткового контролю за виконанням працівником або особою, з якою укладено договір відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;

5.2.3. обмеження у доступі працівника або особи, з якою укладено договір до певної інформації;

5.2.4. перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника;

5.2.5. переведення працівника на іншу посаду;

5.2.6. звільнення працівника, розірвання договору.

5.3. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності Голови Правління Організації приймається Правлінням Організації.

5.4. Працівники Організації або особи, з якими укладено договір, можуть самостійно вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу.

6. Аудит і контроль

6.1. В Організації може проводитися зовнішній аудит фінансово-господарської діяльності, контроль за повнотою та правильністю відображення даних в бухгалтерському обліку і дотриманням вимог чинного законодавства і внутрішніх нормативних документів Організації, в тому числі принципів і вимог, встановлених цією Політикою.

6.2. В рамках процедур внутрішнього контролю Правлінням Організації можуть здійснюватись перевірки ключових напрямків діяльності, включаючи вибіркові перевірки законності здійснюваних платежів, їх економічної обґрунтованості, доцільності витрат, в тому числі на предмет підтвердження первинними обліковими документами та відповідності вимогам цієї Політики.

6.3. Ризики, пов'язані з потенційним конфліктом інтересів, обов'язково мають бути взяті до уваги при розробці та затвердженні внутрішніх документів Організації.

7. Внесення змін

7.1. При виявленні недостатньо ефективних положень цієї Політики, або при зміні вимог законодавства України, Правління Організації ініціює розробку і реалізацію плану дій з перегляду та зміни цієї Політики.

8. Відповідальність

8.1. Порухення цієї Політики і положень, розроблених на її виконання, є підставою для притягнення працівників Організації до відповідальності відповідно до Статуту, внутрішніх документів та норм чинного законодавства України.

8.2. Порухення цієї Політики особами, з якими Організацією укладено цивільно-правові договори або договори про надання послуг з фізичними особами-підприємцями, є підставою для припинення таких Договорів.

Опубліковано за адресою: <https://fpdi.org.ua/2023/06/26/polityka-shchodo-vyznachennia-ta-vyrishennia-konfliktu-interesiv-hromadskoi-orhanizatsii-fond-spyiannia-demokratii/>