

«Затверджено»

Правлінням БО «Позитивні жінки»

Протокол засідання від 22 червня 2023 року

Політика

запобігання шахрайству, корупції та безгосподарності

**БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
«ПОЗИТИВНІ ЖІНКИ»**

КИЇВ 2023

ВСТУП

Цією Політикою запобігання шахрайству, корупції та безгосподарності (далі – Політика) БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «ПОЗИТИВНІ ЖІНКИ» (далі - БО «ПЖ») проголошує, що її працівники та працівниці, посадові особи, члени правління, голова правління (керівник), учасниці загальних зборів у своїй внутрішній діяльності, а також у правовідносинах із діловими партнерами та партнерками, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, донорами та т. і., керуються принципом «нульової толерантності» до будь-яких проявів корупції, шахрайства, і вживатимуть всіх передбачених законодавством заходів щодо запобігання, виявлення та протидії корупції і пов'язаним з нею діям (практикам).

БО «ПЖ» спеціалізується на захисті прав жінок, які живуть з ВІЛ та вразливих до ВІЛ, розвиваючи та зміцнюючи їх потенціал, роблячи жіночі історії та голоси помітними та значущими в процесі прийняття рішень на різних рівнях.

Випадки корупції, шахрайства та/або безгосподарного управління підривають роботу існуючих та потенційно зацікавлених до співпраці сторін БО «ПЖ», включаючи грантоотримувачів, донорів і, зрештою, жінок громади, які отримують винагороду від програм та заходів, що фінансуються.

Політика БО «ПЖ» покликана запобігати та виявляти корупційні дії, шахрайство та безгосподарне управління, а також ефективно реагувати на порушення.

Ця Політика є частиною політики управління БО «ПЖ». Дотримання цієї Політики є обов'язковим для БО «ПЖ» та всіх суб-грантоотримувачів БО «ПЖ».

Основні визначення

Шахрайство - протиправні дії, спрямовані на заволодіння майном, фінансовими ресурсами або власністю, шляхом обману або зловживання довірою.

Зловживання - умисне порушення нормативних процедур, перевищення своїх посадових повноважень і/або повноважень при здійсненні господарської діяльності.

Конфлікт інтересів - наявність нерозкритою економічної або особистої зацікавленості співробітниці в операціях, які мають негативний вплив на діяльність організації.

Корупція - використання посадовою особою наданих їй службових повноважень або пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди.

Безгосподарність – неможливість здійснення контролю за витрачанням коштів і матеріальних цінностей, їх збереженням, відсутність достовірності бухгалтерського обліку і звітності.

Мета Політики

Реалізація ефективних заходів щодо запобігання шахрайства, зловживань і корупції, безгосподарності, отримання зворотного зв'язку за результатами реалізації проектів та їх подальше коректування.

Завдання Політики:

- встановити єдину політику щодо запобіганню шахрайства, зловживань і корупції, безгосподарності;
- ефективно запобігати шахрайству, зловживанню і корупції, безгосподарності;
- створення і підтримання культури нетерпимості до шахрайства, зловживань і корупції;
- створення системи ефективного контролю прийняття та виконання управлінських рішень;
- встановлення ефективних комунікацій зі співробітниками, потенційно зацікавленими сторонами, включаючи грантоотримувачів, донорів і, зрештою, жінок громади, які отримують винагороду від програм та заходів, що фінансуються;
- створення культури чесності та високої етики у робочих процесах та комунікації.

Об'єкти Політики:

- етичні та ділові норми;
- зворотний зв'язок між клієнтками, донорами та співробітницями щодо етичних та ділових норм;
- поведінка співробітниць щодо випадків шахрайства, зловживань і корупції, безгосподарності;
- взаємини між співробітницями;
- реагування на факти шахрайства, зловживань і корупції, безгосподарності;
- створення культури чесності та високої етики.

I. Загальні положення

1. Політика є комплексом правил, стандартів і процедур щодо виявлення, протидії та запобігання корупції та шахрайства, безгосподарності у діяльності БО «ПЖ».

2. Політика встановлює стандарти та вимоги не нижчі, ніж передбачені Законом України «Про запобігання корупції» (далі - Закон) та Типовою антикорупційною програмою, затвердженою рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

3. Текст Політики перебуває у постійному відкритому доступі для працівників та працівниць, посадових осіб БО «ПЖ», а також для ділових партнерів, донорів, грантоотримувачів та всіх зацікавлених осіб.

5. Управління або внутрішній контроль, планування та фінансування програм - це є організаційною політикою та процедурою, що використовуються для:

- забезпечення досягнення запланованих програмних результатів, фінансованих та програмних заходів;
- гарантії, що ресурси, які використовуються для реалізації цих програм, відповідають заявленим цілям та завданням відповідної програмної документації;

- захисту програм від марнотратства, шахрайства та безгосподарного управління.

II. Сфера застосування Політики

Політика застосовується до учасників загальних зборів, членів правління, керівника організації, усіх співробітників.

Політика є обов'язковою для виконання усіма працівниками та працівницями БО «ПЖ», включаючи, керівницю, учасниць, а також для усіх суб'єктів господарської діяльності, які за контрактами виконують завдання БО «ПЖ» чи надають їй послуги та/або виступають від імені БО «ПЖ».

Політика також застосовується БО «ПЖ» у її правовідносинах із діловими партнерами, у тому числі органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

Здійснення заходів щодо безгосподарності в межах своїх повноважень проводить за посадою Головний бухгалтер.

III. Антикорупційні заходи у діяльності БО «ПЖ»

Перелік антикорупційних заходів у діяльності БО «ПЖ»

1. БО «ПЖ» забезпечує розробку та впровадження заходів, які є необхідними та достатніми для запобігання, виявлення і протидії корупції у своїй діяльності.

2. Антикорупційні заходи включають:

- періодичну оцінку корупційних ризиків у діяльності БО «ПЖ»;
- антикорупційні стандарти і процедури у діяльності БО «ПЖ».

Основними антикорупційними стандартами і процедурами БО «ПЖ» є:

○ ознайомлення нових співробітників із змістом Політики, проведення нарад з питань запобігання і протидії корупції;

○ критерії обрання ділових партнерів та їх антикорупційна перевірка;

○ включення положень щодо обов'язкового дотримання Політики до документів, що видаються/погоджуються БО «ПЖ»;

- обмеження щодо підтримки БО «ПЖ» політичних партій;
- норми професійної етики та обов'язки і заборони для співробітників
- обмеження щодо подарунків;
- здійснення працівниками та працівницями функцій щодо запобігання корупції.

IV. Періодична оцінка корупційних ризиків у діяльності БО «ПЖ»

1. Корупційним ризиком є обґрунтована ймовірність настання подій корупційного чи пов'язаного з корупцією правопорушення або порушення вимог Політики.

2. Оцінка корупційних ризиків у БО «ПЖ» проводиться керівницею.

3. Для оцінки корупційних ризиків можуть залучатися інші співробітники

БО «ПЖ», а також незалежні експерти чи спеціалісти.

4. Метою оцінки корупційних ризиків є запобігання, виявлення і усунення корупційних ризиків у діяльності засновників, учасниць, керівниці, працівників та працівниць БО «ПЖ».

5. Корупційні ризики у діяльності БО «ПЖ» поділяються на внутрішні та зовнішні.

6. Внутрішні корупційні ризики ідентифікуються в організаційно-управлінських, фінансово-господарських, кадрових, юридичних процедурах діяльності БО «ПЖ».

7. Зовнішні корупційні ризики ідентифікуються у діяльності ділових партнерів, у тому числі органів державної влади, органів місцевого самоврядування, донорами, грантоотримувачами, з якими БО «ПЖ» перебуває у правовідносинах.

8. За результатами ідентифікації корупційних ризиків здійснюються їхнє визначення та опис, класифікація за категоріями та видами.

9. За результатами оцінки корупційних ризиків у діяльності БО «ПЖ» готовується письмовий звіт, який повинен містити:

- ідентифіковані корупційні ризики, а також причини, що їх породжують, та умови, що їм сприяють;
- оцінку виявленіх корупційних ризиків;
- пропозиції щодо заходів із запобігання, усунення (зменшення) рівня виявленіх корупційних ризиків.

10. Текст звіту надається для ознайомлення співробітникам БО «ПЖ», а також може бути оприлюднений на веб-сайті БО «ПЖ».

11. Якщо під час заходів щодо оцінки корупційних ризиків керівник виявить факт порушення Політики, вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, вона проводить внутрішнє розслідування.

12. За результатами опрацювання звіту оцінки корупційних ризиків керівник, засновниці, учасниці вживають необхідних заходів для запобігання, виявлення і протидії корупції у діяльності БО «ПЖ», у тому числі шляхом зміни існуючих антикорупційних стандартів та процедур.

Відповіальність та контроль за боротьбу з шахрайством, корупцією та безгосподарністю несе: учасники Загальних зборів, члени Правління, керівник, кожний співробітник та співробітниця БО «ПЖ».

V. Опис антикорупційних стандартів і процедур діяльності БО «ПЖ»

1. З метою формування належного рівня антикорупційної культури керівниццею, або уповноваженою нею особою для нових співробітників, а також інших осіб, які діють від імені БО «ПЖ», проводиться обов'язкове вступне ознайомлення із положеннями Політики та пов'язаних з нею документів.

2. Положення щодо обов'язковості дотримання Політики включаються до правил внутрішнього трудового розпорядку БО «ПЖ», всіх трудових договорів/контрактів, а також можуть включатися до договорів, які укладаються БО «ПЖ».

3. Ділові партнери БО «ПЖ» обираються згідно з критеріями, які базуються на прозорості діяльності, конкурентності, якості товарів, робіт і послуг та надійності. Обов'язково потрібно проводити конкурс, для обрання партнерів, мета якого:

запобігання випадків корупції та шахрайства.

4. Керівник, або призначена нею особа, проводить антикорупційну перевірку наявних або потенційних ділових партнерів, з метою оцінки наявності корупційних ризиків. При цьому керівник перевіряє, чи має діловий партнер репутацію суб'єкта, діяльність якого пов'язана з корупцією (навіть за відсутності відповідних судових рішень), та чи не буде діловий партнер використовуватися, як посередник для передачі третім особам (або для отримання від третіх осіб) неправомірної вигоди.

У разі негативної рекомендації керівник для продовження або початку правовідносин із таким діловим партнером має ухвалити обґрунтоване рішення з цього питання з правлінням БО «ПЖ».

5. Здійснення благодійної діяльності БО «ПЖ», не допускається, якщо:

- її здійснення є умовою укладення будь-якого договору, ухвалення рішення органом державної влади, органом місцевого самоврядування або здійснюється з метою отримання переваг у підприємницькій діяльності;
- діловий партнер або орган державної влади, орган місцевого самоврядування наполягає на здійсненні того чи іншого виду благодійної діяльності через певну благодійну організацію.

6. БО «ПЖ», не може здійснювати внески на підтримку політичних партій.

7. Відкритість та цілісність є важливими елементами будь-якого процесу, призначеного для виявлення, пом'якшення та вирішення питання корупції, шахрайства та безгосподарності. БО «ПЖ», прагне до середовища в якому можна ділитися своїми підозрами у корупції, шахрайстві або безгосподарному управлінні, повідомляти про них та бути впевненим у ретельному дослідженні.

8. БО «ПЖ», працює над встановлення середовища, яке забезпечує використання грантових коштів за призначенням, та що до всіх сторін, які беруть участь у спільній справі, ставляться з повагою, але всі процедури повинні бути прозорими та без ознак корупції, шахрайства тощо.

9. Усі учасниці БО ПЖ: правління, керівник, співробітники бухгалтерії, менеджерки всіх напрямків, координаторки та суб-грантоотримувачі повинні дотримуватися всіх необхідних процедур, щоб у відкритий та прозорий спосіб, забезпечити наявність усієї необхідної інформації, що стосується програм БО «ПЖ». Наслідки недотримання Політики повинні бути зрозумілими для всіх учасниць, членкинь, правління, представників країн, персоналу та суб-грантоотримувачів БО «ПЖ».

VI. Норми професійної етики співробітників БО «ПЖ»

1. Співробітниці та співробітники БО «ПЖ» під час виконання своїх функціональних обов'язків зобов'язані неухильно додержуватися загальнозвізнаних етичних норм поведінки або вимог кодексу етики БО «ПЖ» (у разі його наявності).

2. Співробітниці та співробітники БО «ПЖ» толерантно і з повагою ставляться до політичних поглядів, ідеологічних та релігійних переконань інших осіб, а також зобов'язуються не використовувати свої повноваження в інтересах політичних партій та/або політиків.

3. Співробітниці та співробітники БО «ПЖ» 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.

4. Співробітниці та співробітники БО «ПЖ» сумлінно, компетентно, вчасно, результативно і відповідально виконують функціональні обов'язки, рішення та доручення органів і посадових осіб, яким вони підпорядковані, підзвітні або підконтрольні, а також не допускають зловживань та неефективного використання коштів і майна БО «ПЖ».

5. Співробітниці та співробітники БО «ПЖ» не розголошують і не використовують в інший спосіб конфіденційну інформацію, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх функціональних обов'язків, крім випадків, встановлених законом.

6. Співробітниці та співробітники БО «ПЖ», незважаючи на особисті інтереси, утримуються від виконання рішень чи доручень керівництва БО «ПЖ», якщо вони становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам або суперечать законодавству.

7. Співробітниці та співробітники БО «ПЖ» самостійно оцінюють правомірність наданих керівництвом рішень чи доручень та можливу шкоду, що буде завдана у разі виконання таких рішень чи доручень.

8. Співробітниці та співробітники БО «ПЖ» дотримуються принципу лояльності у поведінці та притримуються двостороннього поняття:

- лояльність співробітниці до БО «ПЖ»;
- лояльність БО «ПЖ» до співробітниці.

В межах лояльності можливі прояви асиметричності по обидва боки.

Створення робочої обстановки в колективі та на робочому місці безпосередньо пов'язане із заходами такими, що знижують асиметричність лояльності.

9. При прийомі на роботу здійснюється оцінка рівня благонадійності кандидатки на вакансію.

10. Відповідальність за прийняття на роботу відповідних з точки зору професійних якостей кадрів несе керівник БО «ПЖ».

11. При прийомі на роботу кожен співробітник зобов'язаний ознайомитися з внутрішніми документами БО «ПЖ», в тому числі з цією Політикою.

12. У разі виявлення фактів шахрайства, зловживань у БО «ПЖ» поширюється інформація про наслідки вчиненого шахрайства та покарання винної.

Поширювана інформація містить:

- заяву керівниці про те, що БО «ПЖ» не терпить нечесних вчинків;
- інформацію про міру покарання порушників;
- інформацію про наслідки шахрайства, зловживань і корупції, безгосподарності;
- застереження до скоєння правопорушень.

13. Робота з особами, викритими в шахрайстві, ведеться відповідно до таких принципів:

- принцип невідворотності юридичної відповідальності - особа, яка вчинила шахрайські дії ніminуче понесе покарання. Після виявлення шахрайства, зініціюється справи в усіх правоохранних органах і судових інстанціях;
- принцип повноти юридичної відповідальності - щодо особи, викритого у шахрайстві, одночасно ведуться заходи, спрямовані на її залучення до: кримінальної відповідальності, цивільно-правової відповідальності, адміністративної відповідальності, дисциплінарної відповідальності, матеріальної відповідальності.

VII. Права і обов'язки співробітників БО «ПЖ»

Керівник БО «ПЖ», співробітники та інші особи, що діють від імені БО «ПЖ», мають право:

- надавати пропозиції щодо удосконалення Політики;
- отримувати консультації щодо виконання Політики та роз'яснення щодо її положень.

Керівник БО «ПЖ» та співробітники зобов'язані:

- дотримуватися відповідних вимог законодавства України, положень цієї Політики та пов'язаних з нею внутрішніх документів;
- виконувати свої безпосередні обов'язки з врахуванням інтересів БО «ПЖ»;
- невідкладно інформувати керівницю або членів Правління БО «ПЖ» про випадки порушення вимог Політики (або про випадки підбурювання до таких дій), вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень іншими співробітниками БО «ПЖ» або іншими фізичними або юридичними особами, з якими БО «ПЖ» перебуває або планує перебувати у правовідносинах;
- невідкладно інформувати в порядку, визначеному Політикою, про виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- утримуватися від поведінки, яка може бути розціненою як готовність вчинити корупційне правопорушення, пов'язане з діяльністю БО «ПЖ»;
- не вчиняти та не брати участі у вчиненні корупційних правопорушень, пов'язаних з діяльністю БО «ПЖ».

Членам Правління, керівниці БО «ПЖ» та співробітницям та співробітникам забороняється:

- використовувати свої службові повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб;
- використовувати будь-яке майно БО «ПЖ» чи її кошти в приватних інтересах;
- 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 БО «ПЖ»,
 - організовувати, бути посередником або особисто здійснювати будь-які готівкові або безготівкові платежі чи розрахунки з діловими партнерами БО «ПЖ», якщо такі платежі чи розрахунки не передбачені чинним законодавством;
 - впливати прямо або опосередковано на рішення працівників БО «ПЖ», 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 БО «ПЖ».

Після звільнення або іншого припинення співробітництва з БО «ПЖ», особі забороняється розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію (конфіденційну), яка стала її відома у зв'язку з виконанням своїх повноважень, договірних зобов'язань, крім випадків, встановлених законом.

Вимагання, прохання, одержання подарунків для себе чи третіх осіб від юридичних або фізичних осіб співробітниками, керівницею БО «ПЖ», (безпосередньо або через інших осіб) у зв'язку із виконанням своїх повноважень або своїм становищем та пов'язаними з цим можливостями не допускаються.

Члени Правління, керівник організації та співробітники можуть приймати подарунки, які відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність (наприклад, подарунки у вигляді сувенірної продукції, пригощення їжею та напоями, запрошення на розважальні заходи, відшкодування транспортних витрат та проживання в готелі), крім випадків, якщо вартість таких подарунків не перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, одноразово, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня поточного року, в якому прийнято подарунки.

Передбачене цим пунктом обмеження щодо вартості подарунків не поширюється на подарунки, які:

- даруються близькими особами;
- одержуються як загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси.

У разі виявлення подарунка, щодо якого існує заборона у його одержанні у службовому приміщенні, а також у разі надходження пропозиції подарунка, співробітниці, члени Правління, керівник БО «ПЖ», зобов'язані невідкладно, але не пізніше одного робочого дня, вжити таких заходів:

- відмовитися від пропозиції;
- за можливості ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію;
- залучити свідків, якщо це можливо, у тому числі з числа працівників і працівниць БО «ПЖ»;
- письмово повідомити про пропозицію керівниці БО «ПЖ».

Члени Правління, керівник організації та співробітники, а також особи, які діють від імені БО «ПЖ», утримуються від пропозиції подарунків державним службовцям, народним депутатам України, депутатам місцевих рад, їх близьким особам, фактичним або потенційним діловим партнерам, їх працівникам або представникам, а також від будь-якої іншої поведінки, яка може бути розріченою як готовність вчинити корупційне правопорушення, пов'язане з діяльністю БО «ПЖ».

Подарунки можуть бути дозволені у випадках, коли вони відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність і їх вартість не перевищує встановлені законом розміри.

Загальну політику БО «ПЖ», щодо пропозицій подарунків від імені БО «ПЖ» рамках загальновизнаних уявлень про гостинність визначає керівник із врахуванням вимог законодавства.

VIII. Порядок здійснення нагляду, контролю за дотриманням Програми, а також оцінки результатів здійснення передбачених нею заходів

Керівник здійснює нагляд і постійний контроль за дотриманням

співробітниками БО «ПЖ» Політики.

Нагляд і контроль за дотриманням Політики здійснюються у таких формах:

- розгляд і реагування на повідомлення про порушення вимог Політики, вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень;
- здійснення внутрішньої оцінки корупційних ризиків у своїй діяльності;
- проведення експертизи організаційно-розпорядчих, юридичних та фінансових документів, а також їх проектів.

Якщо під час здійснення нагляду або контролю за дотриманням Політики керівник виявить ознаки порушення антикорупційного законодавства або ознаки вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, вона проводить внутрішнє розслідування.

IX. Умови конфіденційності інформування співробітниками про факти порушень антикорупційних вимог

Співробітникам БО «ПЖ» гарантується конфіденційність їх повідомлень загальним зборам, правлінню, керівниці про виявлені ознаки порушень Політики, корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень в діяльності інших працівників та повідомлень про факти підбурення співробітників БО «ПЖ» до вчинення корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень.

Повідомлення про виявлені ознаки порушень Політики, а також повідомлення про факти підбурення співробітників до вчинення корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень можуть бути здійснені в усній чи письмовій формі, за допомогою каналів зв'язку, по каналу "Гаряча лінія: шахрайство" або офіційні електронні адреси БО «ПЖ»

Уповноважена особа з питань дотримання вимог цієї Політики:

Варига Віра Володимирівна, членкиня правління/програмна менеджерка
БО "ПЖ", +38 067 239-69-36

Подання і прийняття анонімних та завідомо неправдивих повідомлень не допускається.

Анонімне повідомлення про виявлення ознак вчинення корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень може бути розглянуто лише у випадку, коли наведена у ньому інформація стосується конкретного співробітника БО «ПЖ» або ділових партнерів БО «ПЖ» та містить фактичні дані, які можуть бути перевірені.

Перевірку інформації, викладеної в повідомленні, здійснює керівник, або особа, уповноважена керівницею або учасницями.

Будь-які дані, що дають можливість ідентифікувати особу, яка повідомила про факти підбурення до вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення або про виявлення ознак порушення вимог Політики, вчинення співробітниками чи іншими особами корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, належать до конфіденційної інформації та охороняються згідно з законом.

Особи, залучені до перевірки викладеної у повідомленні інформації, не мають права її розголошувати.

X. Врегулювання конфлікту інтересів в діяльності співробітників БО «ПЖ»

Співробітниці та співробітники БО «ПЖ» зобов'язані не пізніше наступного робочого дня з дати, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, письмово повідомляти про це свого безпосереднього керівника.

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 керівник БО «ПЖ» письмово повідомляє про це Правління, що збирає Загальні збори.

Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з нижчеприведених заходів:

- усунення співробітника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті;
- встановлення додаткового контролю за виконанням співробітником відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження у доступі співробітника до певної інформації;
- перегляду обсягу функціональних обов'язків співробітника;
- переведення співробітника на іншу посаду;
- звільнення співробітника.

Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності керівника БО «ПЖ» приймається Загальними зборами.

Співробітниці та співробітники БО «ПЖ» можуть самостійно вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтвердjuвальних документів керівнику. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховання.

XI. Застосування заходів дисциплінарної відповідальності до співробітників, які порушують положення Політики

У разі наявності інформації, що свідчить про ознаки порушення співробітниками вимог Політики, здійснюються такі заходи:

- призначається внутрішнє розслідування з метою підтвердження чи спростування інформації про ймовірне порушення;
- за наявності достатніх підстав за результатами внутрішнього розслідування керівник накладає дисциплінарне стягнення відповідно до закону.

Дисциплінарні стягнення накладаються керівником на співробітників БО «ПЖ» відповідно до норм законодавства про працю.

Внутрішнє розслідування проводиться лише у випадках, коли надана або виявлена інформація стосується конкретних осіб та містить фактичні дані, які можуть бути перевірені.

Строк проведення розслідування не повинен перевищувати 10 (десяти) днів.

Матеріали проведених внутрішніх розслідувань зберігаються в архіві БО «ПЖ» у строки визначені для такого роду документів.

Додаткові матеріали:

Конфлікт Інтересів: треба знати !

Ситуація, при якій службова особа, виконуючи свої обов'язки, має приватний інтерес (особисту заинтересованість), яка хоча і не обов'язково призводить до прийняття неправомірного рішення або вчинення неправомірного діяння, але здатна до цього привести

**Потенційний**



Реальний

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

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

Якщо службова особа виявила конфлікт інтересів, то повинна

 Вживати заходів щодо недопущення виникнення конфлікту інтересів	 Своєчасно повідомити про конфлікт інтересів безпосереднього керівника	 Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів	 Вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів
1 Самостійне врегулювання	3 Засоєування зовнішнього контролю	4 Обмеження доступу до інформації	5 Перегляд обсягу повноважень
2 Усунення від вчинення дій			6 Переведення на іншу посаду
			7 Звільнення

Заходи врегулювання конфлікту інтересів

Відповідальність за порушення

Дисциплінарна  За неповідомлення про потенційний чи реальний конфлікт інтересів	Цивільно-правова  Відшкодування матеріальної та/або моральної шкоди	Адміністративна  За неповідомлення особою про наявність у неї реального конфлікту інтересів	Кримінальна  Коли приватний інтерес фактично привів до прийняття правомірних або неправомірних рішень (діянь)
http://dosec.gov.ua/			