ЗАТВЕРДЖЕНО

ПРОТОКОЛОМ № 27/03
Засідання Загальних зборів членів
ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
«УКРАЇНСЬКЕ МІСТО»,
м. Черкаси

ПОЛІТИКА
щодо запобігання корупції та вирішення конфлікту інтересів

Громадської організації «УКРАЇНСЬКЕ МІСТО» код ЄДРПОУ (44703050)

1. Загальні положення

1.1. Цією Антикорупційною політикою (далі - Політика) Громадська організація “УКРАЇНСЬКЕ МІСТО” (далі за текстом — Організація) проголошує, що її члени та працівники у своїй внутрішній діяльності, а також у правовідносинах з партнерами, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, фізичними та юридичними особами вживають усіх зусиль та заходів щодо протидії та запобіганню корупції в діяльності Організації.

1.2. Ця Політика розроблена у відповідності до чинного законодавства України, зокрема Закону України “Про запобігання корупції”, та Типової антикорупційної програми, затвердженої рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 10.12.2021 № 794/21.

1.3. Терміни в цій Політиці вживаються в значенні, визначеному Законом України “Про Запобігання корупції”, в тому числі:

корупційне правопорушення – умисне діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, на яку покладені повні посадові повноваження, за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, цивільно-правову та дисциплінарну відповідальність;

корупція – використання особою наданих їй службових повноважень та пов’язаних з цим можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди такій особі або на її вимогу

іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень та пов'язаних з цим можливостей;
неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги матеріального або нематеріального характеру, що їх обіцяють, пропонують, надають або одержують безоплатно чи за ціною, нижчою за мінімальну ринкову, без законних на те підстав;

потенційний конфлікт інтересів - 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 не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

реальний конфлікт інтересів - суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

приватний інтерес - будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

1.4. Текст цієї Політики перебуває у відкритому доступі на веб-сайті Організації https://ukrainian.city для всіх осіб, що мають бажання ознайомитись із нею.

2. Сфера застосування та коло осіб, відповідальних за реалізацію Політики
2.1. Ця Політика є обов'язковою для виконання усіма 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.
2.2. 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 корупційних діянь представниками ділового партнера або контрагента, Організація має право припинити відносини з такими діловими партнерами або контрагентами.

2.3. Вимоги донорів Організації щодо запобігання корупційним явищам, що містяться в грантовій угоді, враховуються Організацією як частина цієї Політики в рамках виконання такої угоди.

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

1) члени Правління Організації;
2) голова 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 .

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

2.6.Взаємовідносини з членами та працівниками Організації.

2.6.1. Організація вимагає від своїх співробітників дотримання цієї Політики, інформуючи їх про ключові принципи, вимоги та санкції за порушення.
2.6.2. В Організації забезпечується конфіденційність і доступність інформування органів управління про факти корупційних діянь, корупції та отримання неправомірної вигоди з боку осіб, що надають послуги в інтересах організації або від її імені. Також Організація є відкритою до пропозицій щодо покращення антикорупційних процедур та контролю, а також запитів з боку працівників та третіх осіб, за умови їх відповідності чинному законодавству України.

3. Норми професійної етики працівників та членів Організації

3.1. Працівники Організації під час виконання своїх функціональних обов'язків зобов'язані неухильно додержуватися загальновизнаних 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, компетентно, 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.

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), вчинення корупційних або пов’язаних з корупцією правопорушень 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;

5) утримуватися від поведінки, яка може бути розціненою як готовність вчинити корупційне правопорушення, пов’язане з діяльністю Організації;

6) не вчиняти та не брати участі у вчиненні корупційних правопорушень, пов’язаних з діяльністю Організації.

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 керівника 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) організовувати, 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 керівника 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 Організації особи він 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 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. Внесення змін

6.1. 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.

7. Відповідальність

7.1. Порушення цієї Політики і положень, розроблених на її виконання, є підставою для притягнення працівників Організації до дисциплінарної відповідальності, передбаченої ст. 147 КзПП.

7.2. Порушення 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.

Додаток 1.

Зразок заяви про відсутність конфлікту інтересів

Додаток 1
До ПОЛІТИКИ
щодо запобігання корупції та вирішення конфлікту інтересів

Заява
про відсутність конфлікту інтересів
працівника/найманого фахівця ГО “УКРАЇНСЬКЕ МІСТО”

Підтверджую відсутність конфлікту інтересів та обставин, які можуть перешкоджати належному виконанню мною посадових обов’язків та зобов’язують діяти тільки у межах наданих мені повноважень таки чином, щоб перед третіми особами не зашкодити діловій репутації ГО “УКРАЇНСЬКЕ МІСТО” та інших працівників.

З ПОЛІТИКОЮ щодо запобігання корупції та вирішення конфлікту інтересів ГО “УКРАЇНСЬКЕ МІСТО” ознайомлений (а).

_____ (ПІБ) _____(Підпис)

_____(дата)