



ЗАТВЕРДЖЕНО:
рішенням Правління від 17 січня 2024 року

Голова Правління Белова А.А

ПОЛОЖЕННЯ про конфлікт інтересів Громадської організації «Об'єднання Ромських Жінок «Голос Ромні»

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про конфлікт інтересів Громадської організації «Об'єднання ромських жінок «Голос Ромні» (надалі – Організація) розроблено у відповідності до Статуту Організації, інших внутрішніх документів та чинного законодавства України.

1.2. Положення визначає політику Організації щодо визначення, виявлення, управління, запобігання та розкриття потенційних або дійсних конфліктів інтересів.

1.3. Політика Організації направлена на встановлення належного регулювання та контролю над процесом визначення, виявлення та управління потенційними та/або існуючими конфліктами інтересів; встановлення стандартів та вимог, які є обов'язковими для всіх членів Правління, Президентки Організації та працівників Організації.

1.4. Члени Правління, Президентка Організації та працівники Організації зобов'язані уникати будь-яких ситуацій та дій, що можуть спричинити або загрожувати конфліктом інтересів, або можуть вплинути на неупередженість та незалежність при розгляді та прийнятті рішень на користь та в інтересах Організації.

2. ВИЗНАЧЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

2.1. Конфлікт інтересів – суперечність між особистими інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень.

2.2. Конфлікт інтересів існує за умов, що:

- зовнішній інтерес впливає або може вплинути на судження або дії працівника у ході його професійної діяльності;
- приватні інтереси суперечать (чи здаються такими, що суперечать) чи втручаються будь-яким чином в інтереси Організації.

Конфлікт інтересів може набувати різних форм, він переважно виникає, коли член Правління або працівник Організації може впливати на діяльність Організації таким чином, що це може призвести до прямих чи опосередкованих фінансових прибутків такої особи або його родини, або його ділових партнерів чи третіх осіб, або надання невідповідних/неналежних переваг третім особам зі шкодою для Організації.

2.3. 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).

3. ПРОЦЕДУРИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА РОЗКРИТТЯ ПОТЕНЦІЙНОГО АБО ІСНУЮЧОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

3.1. Усі Члени Правління та працівники Організації, які на момент прийняття цього Положення вже призначені на посаду, у десятиденний термін після прийняття цього Положення надають Заяву(Додаток 1) про відсутність конфлікту інтересів. Усі новопризначені Члени Правління та працівники Організації надають таку Заяву до прийняття ними посадових повноважень. Зразок Заяви міститься у Додатку № 1 до цього Положення.

3.2. Члени Правління та працівники Організації повинні невідкладно письмово повідомити про наявність у них потенційного або існуючого конфлікту інтересів Президентку Організації, стосовно будь-якого рішення, яке розглядається або планується до розгляду Організації. У свою чергу Президентка Організації повинна повідомити про можливий конфлікт інтересів членів Правління.

3.3. Дві третини від загальної кількості членів Правління Організації не можуть бути працівники Організації, які отримують заробітну плату. Участь в Правлінні Організації є безоплатною.

3.4. Президентка Організації зобов'язана невідкладно письмово повідомляти Правління про будь-які наявні чи потенційні конфлікти інтересів або будь-яку причетність, яку вона може мати до дійсного чи потенційного контрагента, клієнта, постачальника товарів/послуг або про будь-які інші обставини, що можуть передбачати конкуренцію або суперечливі цілі їхніх особистих інтересів та інтересів Організації.

3.5. Здійснюючи свої повноваження працівники Організації зобов'язані діяти тільки у межах наданих їм повноважень та перед третіми особами поводитися так, щоб не зашкодити діловій репутації Організації та інших працівників.

3.6. Члени Правління та працівники Організації повинні 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.

3.7. Після повідомлення про можливий конфлікт інтересів Правління Організації розглядає ситуацію на чергових засіданнях Правління або позачергових засіданнях Правління і протягом 5 (п'яти) робочих днів зобов'язане прийняти рішення про вчинення даного правочину з подальшим затвердженням рішенням Правління.

3.8. У разі недотримання вимог, передбачених цим розділом Положення, особа, заінтересована у вчиненні Організацією правочину, який може викликати конфлікт інтересів, несе відповідальність перед Організацією у розмірі завданих збитків.

3.9. У випадках, коли умови договорів з Донорами вимагають додаткових процедур у разі виникнення конфлікту інтересів, окрім процедур, наведених у цьому Положенні, застосовуються процедури, передбачені умовами грантової угоди.

4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

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

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

4.1.2. Встановлення додаткового контролю з боку Правління Організації за виконанням працівником або особою, з якою укладено договір відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;

4.1.3. Обмеження у доступі працівника або особи, з якою укладено договір до певної

інформації;

4.1.4. Перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника;

4.1.5. Переведення працівника на іншу посаду;

4.1.6. Звільнення працівника, розірвання договору.

4.2. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності Президентки Організації приймається Правлінням Організації.

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

4.4. Будь-якому працівнику Організації та члену Правління, що мав повідомити, але не повідомив про конфлікт інтересів чи загрозу його виникнення забезпечується можливість надати пояснення такого неповідомлення.

4.5. Президентка Організації, члени Правління та працівники несуть відповідальність за порушення цього Положення відповідно до Статуту, внутрішніх документів Організації та норм чинного законодавства України.

4.6. Контроль за дотриманням цього Положення і, зокрема, за процесом визначення, виявлення та управління потенційними та/або існуючими конфліктами інтересів здійснюється Правлінням Організації.

Додаток 1
До Положення про конфлікт інтересів
ГО «ОРЖ «ГОЛОС РОМНІ»

ЗАЯВА
про відсутність конфлікту інтересів
працівників Громадської організації «Об'єднання ромських жінок «Голос Ромні»

Підтверджую відсутність конфлікту інтересів та обставин, які можуть перешкоджати належному виконанню мною посадових обов'язків та зобов'язуюсь діяти тільки у межах наданих мені повноважень таким чином, щоб перед третіми особами не зашкодити діловій репутації Організації та інших працівників.
З Положенням про конфлікт інтересів Громадської організації «Об'єднання ромських жінок «Голос Ромні» ознайомлений/на.

(ПІБ)

(підпис)

(дата)