

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
Протоколом № 1
Наглядової Ради
БО «БФ «АДРА УКРАЇНА»
від «05» червня 2025 р.



Положення
щодо визначення та вирішення конфлікту інтересів
в БО «БФ «АДРА УКРАЇНА»

1. Загальні положення

1.1. Цим Положенням щодо визначення та вирішення конфлікту інтересів (далі – Положення) БО «БФ «АДРА УКРАЇНА» (далі за текстом — Організація) проголошує, що 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. Це Положення розроблене у відповідності до Статуту Організації, інших внутрішніх нормативно – правових актів та чинного законодавства України.

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

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 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. Це Положення є обов'язковим 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 слідує із норм чинного законодавства України.

2.3. Це Положення 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 грантових угодах, враховуються Організацією як частина цього Положення в рамках виконання таких угод.

2.5. Здійснення заходів щодо виконання (реалізації) цього Положення в межах своїх повноважень провадять:

- 1) Засновник (учасники) Організації;
- 2) Наглядова Рада Організації;
- 3) всі працівники 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 цього Положення, організація таких заходів і контроль за їх виконанням покладається на президента

Організації. Перелік конкретних заходів, призначення осіб, відповідальних за їх проведення визначаються у відповідному наказі президента Організації.

2.7. Конфлікт інтересів існує тоді, коли підписант або член сім'ї підписанта (чоловік/дружина, дитина, батько/мати):

- займається будь-якою діяльністю, має інтерес або відносини, які компрометують або підривають здатність підписанта діяти від імені або в інтересах БО «БФ «АДРА Україна»;
- прямо чи опосередковано використовує свої відносини з БО «БФ «АДРА Україна» для отримання особистої вигоди, переваги або займається будь-якою діяльністю, має інтерес, або відносини, по яким видно, що підписант неправомірно користується своєю співпрацею з БО «БФ «АДРА Україна»;
- займається будь-якою діяльністю, має інтерес або відносини, які негативно впливають на імідж БО «БФ «АДРА Україна» або дискредитують її цінності;
- займається або пов'язаний з будь-якою діяльністю, має інтерес або відносини, які суперечать обов'язкам БО «БФ «АДРА Україна» як неурядової організації.

2.8. Приклади дій, які можуть викликати конфлікт інтересів, включають, але не обмежуються, наступними:

- Брати участь у підприємницькій діяльності або співпрацювати з метою отримання прибутку з фізичними чи юридичними особами, діяльність яких конкурує, конфліктує з будь-якою діяльністю БО «БФ «АДРА Україна» або суперечить меті діяльності БО «БФ «АДРА Україна»;
- Займатися підприємницькою діяльністю або співпрацювати з метою отримання прибутку з постачальником товарів (робіт чи послуг) БО «БФ «АДРА Україна»;
- Займатися будь-якою підприємницькою діяльністю чи роботою, яка передбачає використання товарно-матеріальних цінностей або конфіденційної інформації БО «БФ «АДРА Україна»;
- Використовувати контакти та зв'язки в БО «БФ «АДРА Україна» для забезпечення подальшої зайнятості, роботи або особистих інтересів;
- Займатися будь-яким типом діяльності, що може вплинути на якість роботи (послуги), яку підписант виконує (надає) для БО «БФ «АДРА Україна», у тому числі - через втому, відволікання чи інші чинники;
- Взаємодіяти з будь-якою фізичною чи юридичною особою та займатися будь-якою діяльністю, яка негативно відображає БО «БФ «АДРА Україна» або її цінності та мету діяльності;
- Набувати права власності або брати в оренду майно, яке має поточний, або потенційний інтерес для БО «БФ «АДРА Україна» та про це відомо підписанту;
- Брати кошти у позику або подавати заявку на отримання позики будь-якій фізичній чи юридичній особі, яка регулярно приймає участь у ділових операціях з БО «БФ «АДРА Україна», постачає товари (роботи, послуги) БО «БФ «АДРА Україна» або має відносини щодо управління довірчою власністю БО «БФ «АДРА Україна»;
- Вимагати або приймати подарунки, платежі, послуги тощо від постачальників, контрагентів, бенефіціарів, або інших підприємств (установ, організацій), які мають ділові відносини з БО «БФ «АДРА Україна», за винятком подарунків, що мають символічну вартість;

- Безпосередньо або опосередковано отримувати вигоду, мати фінансовий інтерес, або виконувати обов'язки підписанта, посадової особи, керівника, довіреної особи, агента будь-якої фізичної чи юридичної особи, які в даний час або раніше були діловими партнерами/конкурентами БО «БФ «АДРА Україна»;
- Виконувати будь-яку ділову операцію від імені БО «БФ «АДРА Україна», яка може спричинити конфлікт інтересів;
- Безпосередньо або опосередковано використовувати чи розкривати будь-яку конфіденційну інформацію, отриману завдяки співпраці з БО «БФ «АДРА Україна», з метою отримання особистої вигоди, прибутку, для отримання прибутку чи вигоди будь-якої третьої сторони, або для іншої цілі, яка не схвалена БО «БФ «АДРА Україна».

3. Норми професійної етики працівників 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 Наглядову Раду Організації.

3.7. Засновник (учасники) Організації, Наглядова Рада 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.

Засновник (учасники) Організації, Наглядова Рада 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. Працівники та інші особи, що діють від імені Організації, мають право:

- 1) надавати пропозиції щодо удосконалення цього Положення;
- 2) звертатися до керівництва за консультаціями щодо виконання цього Положення та роз'ясненнями щодо його положень;
- 3) анонімно повідомляти про факти порушення даного Положення;
- 4) не нести відповідальності за повідомлення про виявлені чи потенційні порушення даного Положення.

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

- 1) дотримуватися відповідних вимог діючих законодавчих актів з відповідних питань та цього Положення, а також забезпечувати їх практичну реалізацію;
- 2) виконувати свої безпосередні обов'язки з врахуванням інтересів Організації;
- 3) невідкладно інформувати керівництво Організації про випадки порушення вимог цього Положення (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 керівництво 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;
- 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 цього Положення.

4.4. Після звільнення або іншого припинення співробітництва з Організацією особі забороняється розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію (без згоди керівництва 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, він (вона) письмово повідомляє про це керівника Організації або наглядову раду 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 керівника Організації приймається Наглядовою Радою 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 цим Положенням.

6.2. В рамках процедур внутрішнього контролю керівництво Організації може здійснювати 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 цього Положення.

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 норм цього Положення, або при зміні вимог законодавства України, керівництво Організації ініціює розробку і реалізацію плану дій з перегляду та зміни цього Положення.

8. Відповідальність

8.1. Порушення цього Положення 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. Порушення цього Положення особами, з якими Організацією укладено цивільно-правові договори або договори про надання послуг з фізичними особами-підприємцями, є підставою для припинення таких Договорів.