

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Правління
БО «СМАРТ АНГЕЛ»,
протокол №07/03/22 від 07.03.2022 р.

Голова Правління
БО «СМАРТ АНГЕЛ»
_____ О.В. Крутій



ПОЛОЖЕННЯ ПРО КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «СМАРТ АНГЕЛ»

м. Київ
2022 рік

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про конфлікт інтересів БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «СМАРТ АНГЕЛ» (далі – Положення) розроблено у відповідності до чинного законодавства України, Статуту БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «СМАРТ АНГЕЛ» (надалі - Організація) та актів внутрішнього регулювання.

1.2. Положення визначає політику Організації щодо визначення, виявлення, управління, запобігання та розкриття потенційних або дійсних конфліктів інтересів між членами її керівних органів, працівниками та іншими особами, що можуть діяти від імені Організації.

Окремим видом інтересів, які можуть мати посадові особи Організації і призводити до конфлікту з інтересами Організації в цілому, є правочини, у вчиненні яких є заінтересованість.

При подальшому розгляді у цьому Положенні, за відсутності окремих застережень, під «конфліктом інтересів» маються на увазі конфлікти інтересів, пов'язані із вчиненням правочинів, щодо яких є заінтересованість.

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 Організації та їх представників, посадових осіб керівних органів Організації, її працівників та інших осіб, що можуть діяти від імені Організації (надалі всі разом – Працівники, кожен окремо - Працівник).

1.4. Організація ставить перед собою мету:

1.4.1. мінімізувати ризик порушення Працівниками незалежно від займаної посади положень про конфлікт інтересів;

1.4.2. сформувані у членів Організації, партнерів, донорів, контрагентів, Працівників однакове розуміння політики Організації щодо несприйняття конфлікту інтересів у будь-яких формах і проявах;

1.4.3. встановити обов'язок Працівників знати та дотримуватися принципів і вимог цієї Політики, норм застосованого антикорупційного законодавства, а також процедур щодо запобігання порушення Положення.

1.5. Працівники зобов'язані дотримуватися цього Положення, його принципів та вимог.

1.6. Принципи та вимоги цього Положення поширюються на Працівників у тих випадках, коли відповідні обов'язки закріплені в договорах з ними, в їх внутрішніх документах, або прямо випливають із закону.

1.7. Організація визнає та поважає право Працівників на участь в діловій та інших видах діяльності за умови, що такі види діяльності дозволені чинним законодавством України та сумісні з посадовими обов'язками Працівників.

1.8. Працівники зобов'язані уникати будь-яких ситуацій та дій, що можуть спричинити або загрожувати конфліктом інтересів, або можуть вплинути на неупередженість та незалежність Працівників при розгляді та прийнятті рішень на користь та в інтересах Організації.

1.9. Працівники зобов'язані діяти добросовісно та розумно і виключно в інтересах Організації.

Обов'язок діяти в інтересах Організації означає, що Працівники повинні використовувати свої повноваження та можливості, пов'язані із зайнятими ними посадами, виключно в інтересах Організації.

1.10. Працівники не мають права отримувати будь-яку винагороду (прямо чи опосередковано) за здійснення ними впливу при розгляді та ухваленні рішень органами управління Організації, використовувати у власних інтересах чи інтересах третіх осіб майно Організації, розкривати інформацію, що є комерційною таємницею, в порушення вимог чинного законодавства та актів внутрішнього регулювання Організації.

1.11. Головним принципом, що лежить в основі процесу визначення, виявлення та управління існуючими та/або потенційними конфліктами інтересів є перевага змісту над формою, тобто суті зв'язків та впливу над юридичним оформленням такої ситуації.

1.12. У цьому Положенні наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

Конфлікт інтересів - ситуація, за якою особа має виконувати декілька обов'язків або має декілька інтересів, що суперечать один одному, і таким чином подана ситуація спричиняє конфлікт між особистими інтересами та посадовими або професійними обов'язками Працівників або конфлікт між конкуруючими обов'язками цих осіб.

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 невчинення 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 невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

Неправомірна вигода - грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав;

Близькі особи - особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також - незалежно від зазначених умов - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта;

Члени сім'ї - особи, які перебувають у шлюбі, а також їхні діти, у тому числі повнолітні, батьки, особи, які перебувають під опікою і піклуванням, інші особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

2. ПОРЯДОК ВИЯВЛЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

2.1. Конфлікт інтересів існує за умов, якщо:

2.2.1. зовнішній інтерес впливає або може вплинути на судження або дії Працівника у ході діяльності;

2.1.1. приватні інтереси суперечать (чи здаються такими, що суперечать) чи втручаються будь-яким чином в інтереси Організації.

2.1.2. даний перелік не є вичерпним.

2.2. Конфлікт інтересів може набувати різних форм і переважно виникає, коли Працівник може впливати на діяльність Організації таким чином, що це може призвести до прямих чи опосередкованих фінансових прибутків такої особи, його родини, 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 не фінансовими (вигодами, які неможливо оцінити грошовими коштами).

Конфлікт інтересів може бути тією ж мірою уявним/ потенційним, як і справжнім/наявним, а також може сприйматися іншими як конфлікт інтересів. А тому на Працівникові лежить обов'язок у своїх вчинках та поведінці бути якнайбільш обережним в питаннях, які стосуються інтересів та/або діяльності Організації.

2.4. Працівники протягом усього періоду роботи не повинні займатися жодною іншою діяльністю або бізнесом, які суперечать діяльності Організації або ставлять під ризик досягнення Організацією поставлених цілей.

2.5. Працівники зобов'язані вживати заходи щодо недопущення виникнення конфлікту інтересів.

2.6. У разі виникнення конфлікту інтересів Працівники зобов'язані вжити заходи щодо його негайного усунення.

2.7. Працівники повинні подавати передбачені цим Положенням документи про відсутність конфлікту інтересів або ж його наявність. У разі неможливості вчасно подати документи Працівники зобов'язані усно повідомити про наявність чи відсутність конфлікту інтересів з подальшим поданням документів у письмовому вигляді.

2.8. Працівник зобов'язаний повідомляти про будь-які наявні чи потенційні конфлікти інтересів або будь-яку причетність, яку він 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.

2.9. Працівник повинен інформувати про наявність конфлікту інтересів Правління або Загальні збори членів організації (надалі – Загальні збори) у встановлений п. 3.1 цього Положення строк.

2.10. У разі виявлення заінтересованості у особи, яка здійснює правочин, Правління або Загальні збори можуть допустити даний конфлікт інтересів, але при цьому здійснювати зовнішній контроль над ситуацією, яка виникла.

2.11. Правління повинне своєчасно повідомляти Загальним зборам та Голові Правління інформацію про наявність у них потенційного або існуючого конфлікту інтересів стосовно будь-якого рішення, яке розглядається або планується до розгляду Організацією.

2.12. Здійснюючи свої повноваження Працівники зобов'язані діяти тільки в межах наданих їм повноважень та, представляючи Організацію перед третіми особами, поводитися так, щоб не зашкодити власній діловій репутації, діловій репутації інших Працівників та Організації в цілому.

3. ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

3.1. Особа, заінтересована у вчиненні правочину, зобов'язана протягом 3 (трьох) робочих днів з моменту виникнення в неї заінтересованості поінформувати той орган, членом якого вона є, Правління або Загальні збори (в залежності від загальної суми правочину) про наявність у неї такої заінтересованості.

3.2. У разі повідомлення про існування конфлікту інтересів або потенційної можливості його виникнення Голова Правління зобов'язаний повідомити у 5-ти денний термін Правління або Загальні збори.

3.3. Голова Правління зобов'язаний протягом 5 (п'яти) днів з моменту отримання відомостей про можливість вчинення правочину, щодо якого є заінтересованість, надати Правлінню або Загальним зборам інформацію стосовно правочинів, у вчиненні яких Організація заінтересована, зокрема про:

3.3.1. предмет правочину;

3.3.2. вартість одиниці товару або послуг, якщо вона передбачена правочином;

3.3.3. загальну суму правочину щодо придбання, відчуження або можливості відчуження майна, виконання робіт, надання або отримання послуг;

3.3.4. особу, яка має заінтересованість у вчиненні такого правочину.

3.4. Правління або Загальні збори протягом 5 (п'яти) робочих днів зобов'язані прийняти рішення про вчинення правочину, щодо якого є заінтересованість.

3.5. Правління або Загальні збори можуть прийняти рішення про вчинення чи відмову від вчинення правочину.

3.6. У разі якщо правочин, щодо якого є заінтересованість, порушує інтереси Організації, Правління або Загальні збори можуть заборонити його вчинення.

3.7. У разі існування конфлікту інтересів у Голови або членів Правління, заява щодо конфлікту інтересів, а також реагування мають здійснюватись Загальними зборами. Такі особи можуть бути присутні на засіданні Загальних зборів без права голосу.

3.8. Якщо у Загальних зборах беруть лише особи, відносно яких існує конфлікт інтересів, Загальні збори не можуть бути правомочними і заява передається на розгляд Голові Правління, що приймає відповідне рішення, яке має обов'язкову силу для Загальних зборів та відповідного Працівника (Працівників).

3.9. У разі недотримання вимог, передбачених цим розділом Положення, особа, заінтересована у вчиненні Організацією правочину, несе відповідальність перед Організацією у розмірі завданих їй збитків. Такий правочин може бути визнаний судом недійсним, якщо особа, яка вчинила правочин, знала або повинна була знати про недотримання зазначених вимог.

3.10. У разі недотримання особою, заінтересованою у вчиненні Організацією правочину, вимог, передбачених цим розділом Положення, та вчинення Організацією правочину з юридичною особою, Організація має право вимагати визнання цього правочину недійсним у судовому порядку і відшкодування збитків та/або моральної шкоди.

4.ІНШІ ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ ІЗ ЗАПОБІГАННЯМ ТА РОЗКРИТТЯМ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

4.1. При виникненні у Працівника будь-яких питань щодо цього Положення або його застосування чи тлумачення або визначення конфлікту інтересів, він має право звернутися за необхідним роз'ясненням до Голови Правління Організації.

4.2. Кожен Працівник зобов'язаний дотримуватись принципів чесності та нести відповідальність за дотримання норм та правил етичної поведінки. Працівник повинен дотримуватись внутрішньої політики, що регулює питання подарунків, знижок, виплат, комісійних, безкоштовних послуг, позик, розваг тощо.

4.3. Організація своєчасно та доступними засобами розкриває перед Загальними зборами повну і достовірну інформацію з усіх суттєвих питань щодо наявних та/або потенційних конфліктів інтересів серед Працівників з метою надання можливості керівництву приймати виважені рішення.

5. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ПОЛІТИКИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

5.1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

5.1.1. усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

5.1.2. застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;

5.1.3. обмеження доступу особи до певної інформації;

5.1.4. перегляду обсягу службових повноважень особи;

5.1.5. переведення особи на іншу посаду.

5.2. Будь-якому Працівникові, що мав повідомити, але не повідомив про конфлікт інтересів у нього чи загрозу його виникнення, або якому стало відомо про конфлікт інтересів чи загрозу його виникнення у іншого Працівника, забезпечується можливість надати пояснень щодо такого неповідомлення.

5.3. У разі повторного неповідомлення про наявність конфлікту інтересів на Працівника може бути накладено одне з дисциплінарних стягнень, передбачених чинним законодавством.

5.4. Працівник несе відповідальність за порушення цього Положення відповідно до чинного законодавства України, Статуту та актів внутрішнього регулювання Організації.

5.5. Контроль за дотриманням цього Положення і, зокрема, за процесом визначення, виявлення та управління потенційними та/або існуючими конфліктами інтересів здійснюється Головою Правління Організації або Загальними зборами (щодо Голови та членів Правління Організації).

5.6. У разі неможливості здійснення контролю за процесом визначення, виявлення та управління потенційними та/або існуючими конфліктами інтересів Загальними зборами дані повноваження покладаються на Голову Правління.

**ЗАЯВА
ПРО ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ
КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

(підписується на момент укладання угоди з Благодійною організацією
«СМАРТ АНГЕЛ»)

1. Я, _____
(ПІБ)

(посада)

ознайомився(-лася) та зрозумів(-ла) політику БО «СМАРТ АНГЕЛ» щодо конфлікту інтересів.

2. Я згоден(-на) повідомити БО «СМАРТ АНГЕЛ» про будь-який конфлікт інтересів або потенційний конфлікт інтересів, як описано вище, виконуючи обов'язки керівника організації БО «СМАРТ АНГЕЛ».

3. Я згоден(-на) з тим, що у випадку, якщо мною не буде оголошено про існування конфлікту інтересів я буду нести відповідальність за порушення Положення «Про конфлікт інтересів» відповідно до чинного законодавства України, Статуту та актів внутрішнього регулювання БО «СМАРТ АНГЕЛ».

«__» _____ 202_р.

(Підпис)

**ЗАЯВА
ПРО ВІДСУТНІСТЬ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

Підтверджую відсутність конфлікту інтересів та обставин, які можуть перешкоджати об'єктивному 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.

(прізвище, ім'я, по батькові)

(підпис)

(дата)

**ЗАЯВА
ПРО НАЯВНІСТЬ РЕАЛЬНОГО ЧИ ПОТЕНЦІЙНОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

Я _____,
(прізвище, ім'я, по батькові)

(посада)

повідомляю про наявність реального/ потенційного конфлікту інтересів, а саме:

«__» _____ 202_р.

(Підпис)

Я поінформований(а), що:

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 невчинення 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 невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

Неправомірна вигода - грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав;

Близькі особи - особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також - незалежно від зазначених умов - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта.