



ГРОМАДСЬКА
ОРГАНІЗАЦІЯ



ЗАТВЕРДЖЕНО:

Голова ГО «3.5 ВІДСОТКІВ»

Юліан КРІЦАК

2025 р.

Положення про запобігання конфлікту інтересів

Conflict of interest prevention policy

Зміст

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	1
РОЗДІЛ 2. ВИЗНАЧЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	1
РОЗДІЛ 3. ПРОЦЕДУРИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА РОЗКРИТТЯ ПОТЕНЦІЙНОГО АБО ІСНУЮЧОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	4
РОЗДІЛ 4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	5
Додаток 1 Заява про відсутність конфлікту інтересів	6

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Запобігання конфліктам інтересів в громадській організації "3.5 відсотків" (надалі за текстом - «Організація») проводиться на умовах та в порядку, визначених даним Положенням про запобігання конфліктам інтересів громадської організації "3.5 відсотків" (надалі за текстом - «Положення») та дотриманням вимог чинного законодавства України.
- 1.2. Дане Положення визначає цілі, завдання та принципи управління конфліктом інтересів в Організації з метою контролю цих конфліктів, а також обмеження їх негативного впливу на функціонування Організації та відносин з донорами, бенефіціарами та іншими суб'єктами господарювання.
- 1.3. Положення передбачає встановлення внутрішнього контролю за здійсненням попереджувальних заходів щодо запобігання виникненню конфлікту інтересів, своєчасне виявлення та контроль цих конфліктів, а також обмеження їх негативного впливу на функціонування Організації та її відносин з донорами, бенефіціарами та уникнення ситуацій, пов'язаних з:
- а) вчиненням дій або прийняттям рішень Головою Організації, її членами та іншими співробітниками Організації на користь пов'язаних з ними осіб;
 - б) використанням інсайдерської інформації Головою Організації, її членами та іншими співробітниками Організації;
 - в) діловою та публічною діяльністю Голови Організації, її членів та іншими співробітниками Організації яка виконується поза Організацією;
 - г) службовою залежністю або безпосередньою підконтрольністю родичів;
 - г) обмеженням негативного впливу конфлікту інтересів на діяльність Організації, відносини з донорами, бенефіціарами або іншими суб'єктами.
- 1.4. Метою управління конфліктами інтересів в Організації є запобігання, ідентифікація та виявлення конфліктів інтересів, а також вчинення заходів з метою контролю за цими конфліктами, зокрема обмеження їх негативного впливу на діяльність Організації та його відносини з донорами, бенефіціарами та іншими суб'єктами господарювання.

РОЗДІЛ 2. ВИЗНАЧЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

2.1. Терміни, які використовуються в Положенні означають:

- Асоційована особа - чоловік або дружина, прямі родичі цієї особи (батько, мати, діти, рідні брати та сестри, дід, баба, онуки), прямі родичі чоловіка або дружини цієї.
- Близькі особи - члени сім'ї, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка), сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням співробітника Організації. Особи, які ведуть спільне домашнє господарство якнайменше на протязі одного року, інші особи, які мають близькі відносини, наприклад бізнес. Особи, які принаймні один рік ведуть спільне господарство, інші особи, які мають тісні відносини, наприклад, бізнес.
- Конфлікт інтересів - наявні або потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками співробітника Організації, що можуть вплинути на добросовісне виконання ним своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття заходів або рішень.
- 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 співробітники Організації без законних на те підстав.

- Обов'язок дбайливого ставлення - обов'язок всіх співробітників Організації діяти добросовісно в інтересах Організації на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації.
- Обов'язок лояльності - обов'язок всіх співробітників Організації діяти добросовісно в інтересах Організації (а не у власних інтересах, інтересах іншої особи або групи осіб зі шкодою для інтересів Організації).
- Партнер ГО - юридична особа, фізична особа-підприємець або фізична особа, з якою встановлені або будуть встановлені ділові відносини.
- Позаробоча діяльність - ділова та публічна діяльність членів Організації та інших співробітників Організації виконана за межами Організації.
- Постачальник - юридична особа, фізична особа-підприємець або фізична особа, яка постачає чи планує поставляти товари, або надає чи планує надавати Організації послуги.
- Потенційний конфлікт інтересів - наявність у співробітника Організації приватного інтересу у сфері, в якій він виконує свої посадові обов'язки, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень або на вчинення чи невчинення 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 особами, фізичними особами-підприємцями чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.
- Родичі - асоційовані особи, близькі особи та члени сім'ї співробітників Організації, які працюють в Організації.
- Реальний конфлікт інтересів - суперечність між приватним інтересом співробітника Організації та його посадовими повноваженнями, що впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.
- Ризик - ймовірність виникнення збитків або додаткових втрат чи недоотримання доходів, або невиконання стороною договірних зобов'язань унаслідок впливу негативних внутрішніх та зовнішніх факторів.

2.2. Конфлікт інтересів існує за умов, що:

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

2.3. Конфлікт інтересів може набувати різних форм, він переважно виникає, коли член Організації або співробітник 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 відповідних чи неналежних переваг третім особам зі шкодою для Організації.

2.4. 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).

2.5. Приклади конфлікту між інтересами співробітника чи родичами співробітника і Організацією, що можуть виникати в діяльності Організації, зокрема в частині:

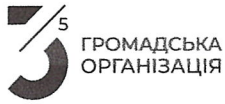
- а) укладення договору одночасно від власного імені/родича та Організації;
- б) прийняття рішень про встановлення на свою користь чи на користь своїх родичів умов, тарифів, пільг, які є більш вигідними, ніж передбачені для інших партнерів чи співробітників Організації;
- в) використання своїх повноважень в Організації для досягнення приватних інтересів чи інтересів родичів;
- г) прийняття участі в органах управління організацій (установ), в тому числі на громадських засадах, які мають на меті отримання прибутку та, з якими Організація має ділові відносини/які є постачальниками чи конкурентами Організації;
- г) здійснення політичної чи громадської діяльності та використання для цього власності (ресурсів) Організації;
- д) використання будь-якої власності (ресурсів) Організації в інтересах родичів або власних, якщо використання такої власності (ресурсів) не пов'язано з діяльністю Організації;
- е) володіння істотною участю чи перебування засновником у підприємстві, яке є клієнтом, постачальником або конкурентом Організації;
- є) здійснення будь-якої діяльності поза Організацією, яка передбачає наявність суперечностей між особистими та професійними інтересами співробітника;
- ж) представлення інтересів як довірена особа суб'єкта господарювання, який є постачальником, клієнтом або конкурентом Організації;
- з) проведення наукової діяльності, в якій він може використовувати свої відносини з Організацією (наприклад, отримуючи фінансування науково-дослідних проектів або використовуючи у науковій роботі інсайдерську неопубліковану інформацію про Організації та процедури, які використовуються, а також про бенефіціарів Організації);

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

- 3.1. Усі Члени Організації та співробітники Організації, які на момент прийняття цього Положення вже призначені на посаду, у десятиденний термін після прийняття цього Положення надають Заяву про відсутність конфлікту інтересів. Усі новопризначені Члени Організації та співробітники Організації надають таку Заяву до прийняття ними посадових повноважень. Зразок Заяви міститься у [Додатку 1](#) до цього Положення.
- 3.2. Члени Організації та співробітники Організації повинні невідкладно письмово повідомити про наявність у них потенційного або існуючого конфлікту інтересів Голову Організації, стосовно будь-якого рішення, яке розглядається або планується до розгляду Організації. У свою чергу Голова Організації повинен повідомити про можливий конфлікт інтересів членів Організації.
- 3.3. Голова Організації зобов'язаний невідкладно письмово повідомляти Загальні збори 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.
- 3.4. Здійснюючи свої повноваження співробітники 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.
- 3.5. Члени Організації та співробітники 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.
- 3.6. Після повідомлення про можливий конфлікт інтересів Члени Організації розглядають ситуацію на чергових Загальних зборах або позачергових Загальних зборах і протягом 5 (п'яти) робочих днів зобов'язані прийняти рішення про вчинення даного правочину з подальшим затвердженням рішенням.
- 3.7. 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.
- 3.8. 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.

РОЗДІЛ 4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

- 4.1. Будь-якому співробітнику Організації та члену Організації, що мав повідомити, але не повідомив про конфлікт інтересів чи загрозу його виникнення забезпечується можливість надати пояснення такого неповідомлення.
- 4.2. Голова Організації, члени Організації та співробітники Організації несуть відповідальність за порушення цього Положення відповідно до Статуту, внутрішніх документів Організації та норм чинного законодавства України.
- 4.3. Контроль за дотриманням цього Положення і, зокрема, за процесом визначення, виявлення та управління потенційними та/або існуючими конфліктами інтересів здійснюється Головою Організації.



Заява про відсутність конфлікту інтересів

Я, _____

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 співробітників.

З Положенням про запобігання конфліктам інтересів громадської організації "3.5 відсотків" ознайомлений(-на).

ПІБ

ПІЛНІС

Дата