

## ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

### 1. Загальні положення

1.1. Політика громадської організації «Всеукраїнська організація осіб з інвалідністю зі слуху «Українське товариство глухих» (далі – ГО «УТОГ») щодо запобігання конфлікту інтересів (далі – Політика) розроблена відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон) з метою створення в ГО «УТОГ» системи прийняття рішень з уникнення чинників, які призводять до корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень.

У випадку, якщо окремі положення цієї Політики суперечать положенням Закону України «Про запобігання корупції», то застосовуються положення Закону.

1.2. Дана Політика спрямована 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 працівників ГО «УТОГ».

#### 1.3. Цілі Політики:

- забезпечення ефективного прийняття рішень;
- недопущення фінансових та матеріальних втрат;
- запобігання притягненню працівників ГО «УТОГ» до юридичної відповідальності за порушення норм законодавства;
- недопущення дій, які можуть негативно вплинути на ділову репутацію ГО «УТОГ».

#### 1.4. У цій Політиці терміни вживаються в наступному значенні:

Близькі особи - особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, в т.ч. особи, що спільно проживають, але не перебувають в шлюбі, а також – незалежно від зазначених умов – чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, донька, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, племінник, племінниця, дід, баба, прадід, прабаба, онук, онука, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач або усиновлений, опікун або піклувальник, особа, котра перебуває під опікою зазначеного суб'єкта.

Ділові подарунки - матеріальна цінність (будь-що, що має цінність), яка дарується діловому партнерові або іншій третій особі за рахунок коштів ГО «УТОГ», а також матеріальна цінність, яку отримують працівники ГО «УТОГ» в рамках виконання своїх трудових обов'язків від ділових партнерів або інших третіх осіб.

Конфлікт інтересів - пряме або непряме протиріччя між особистим інтересом працівника і функціональними повноваженнями в ГО «УТОГ», яке впливає або може вплинути на об'єктивність та неупередженість у прийнятті рішень або на здійснення/нездійснення дій під час виконання зазначених повноважень.

Підпорядкованість - відносини організаційної, функціональної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в т.ч. через:

- вирішення (участь у вирішенні) питань щодо прийняття на роботу, переведення, звільнення з роботи;
- застосування заохочень, дисциплінарних стягнень;
- вказівки, доручення тощо, контроль їх виконання;
- направлення працівника на навчання/стажування/підвищення кваліфікації за рахунок ГО «УТОГ»;
- узгодження відпусток, графіку робочого дня;
- визначення посадових обов'язків і постановки завдань;
- оцінку виконання планових показників та інших показників ефективності роботи.

Потенційний конфлікт інтересів означає наявність приватного інтересу особи у сфері, в якій вона виконує свої повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Приватний інтерес - будь-який інтерес особи, що передбачає вигоду майнового або немайнового характеру, в тому числі зумовлений стосунками близьких осіб, дружніми чи іншими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі інтерес, що виникає у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

Пряме підпорядкування – відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Реальний конфлікт інтересів означає наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої повноваження, що впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Фінансовий інтерес означає будь-які грошові кошти, грошовий еквівалент, ваучер, подарунок, послугу, перевагу, вигоду, знижку, поїздку в межах країни чи за кордон, гостинність, розваги, проживання, спонсорство, інші заохочувальні чи цінні зустрічні винагороди, окрім часток власності.

## **2. Запобігання та врегулювання випадків, пов'язаних із конфліктом інтересів в ГО «УТОГ»**

2.1. З метою запобігання конфлікту інтересів працівники ГО «УТОГ» зобов'язані дотримуватися положень розділу V Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Закону України «Про запобігання корупції».

Працівники ГО «УТОГ» зобов'язані:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів;
- письмово повідомити не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли працівник дізнався чи повинен був дізнатися про наявність у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів, свого безпосереднього керівника, а у випадку перебування особи в колегіальному органі ГО «УТОГ» - відповідний колегіальний орган;
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.2. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у керівника підприємства або регіональної організації УТОГ, він письмово повідомляє про це голові ГО «УТОГ», а у випадку конфлікту інтересів у голови ГО «УТОГ» - він повідомляє про це президію Центрального правління ГО «УТОГ».

2.3. Голова ГО «УТОГ», керівник підприємства або регіональної організації УТОГ протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів, приймає рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє працівника.

2.4. У разі існування в працівника ГО «УТОГ» конфлікту інтересів щодо виконання посадових обов'язків він звільняється від виконання дій, щодо яких виявлено конфлікт інтересів.

2.5. Якщо працівнику ГО «УТОГ» стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших працівників, йому необхідно повідомити про це своєму безпосередньому

керівнику із зазначенням обставин, при яких він дізнався про наявність конфлікту інтересів.

Інформація про наявність конфлікту інтересів на керівників підприємств або регіональних організацій ГО «УТОГ» подається виключно голові ГО «УТОГ».

2.6. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у працівника ГО «УТОГ», який входить до складу колегіального органу, він не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом, а саме:

- забороняється враховувати особу, у якої виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів під час визначення кількості членів, необхідних для правомочності розгляду колегіальним органом відповідного питання;

- забороняється участь особи, у якої виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів в розгляді (обговоренні) такого питання;

- забороняється участь особи, у якої; виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів в прийнятті рішення колегіальним органом (голосуванні) по такому питанню, а саме голосувати «за», «проти», «утримався».

2.7. Про конфлікт інтересів працівника ГО «УТОГ», який входить до колегіального органу, може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається.

### **3. Заходи врегулювання конфлікту інтересів**

3.1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

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

- застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;

- обмеження доступу працівника до певної інформації;

- перегляду обсягу службових повноважень працівника;

- переведення працівника на іншу посаду;

- звільнення працівника.

3.2. Працівники ГО «УТОГ», у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику або голові ГО «УТОГ».

3.3. Усунення працівника ГО «УТОГ» від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням його безпосереднього керівника, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників.

3.4. Обмеження доступу працівника ГО «УТОГ» до певної інформації здійснюється за рішенням його безпосереднього керівника, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом та має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику.

3.5. Перегляд обсягу службових повноважень працівника ГО «УТОГ» здійснюється за рішенням його безпосереднього керівника у разі, якщо конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, а також за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

3.6. Службові повноваження здійснюються працівником ГО «УТОГ» під зовнішнім контролем у разі, якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій,

прийняття рішень чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим та відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

3.7. Зовнішній контроль в ГО «УТОГ» здійснюється в таких формах:

– перевірка працівником, визначеним керівником юридичної особи ГО «УТОГ», стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересу;

– виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності працівника, визначеного керівником юридичної особи ГО «УТОГ».

3.8. У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.

3.9. Якщо конфлікт інтересів виникає у зв'язку з діяльністю особи у складі колегіального органу, рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом.

3.10. Переведення працівника ГО «УТОГ» на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням його безпосереднього керівника, якщо конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер і не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу та за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи.

3.11. Звільнення особи, з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів, здійснюється у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.