



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

Історія змін:

<i>Версія</i>	<i>Назва</i>	<i>Підготовано:</i>
<i>V 4.0</i>	<i>Політика конфлікту інтересів</i>	<i>Березень 2025</i>

Зміст

1. Мета політики
2. Сфера використання
3. Визначення
4. Приклади конфлікту інтересів
5. Механізм боротьби з конфліктом інтересів
6. Процедура внутрішнього розслідування у випадку виявлення конфлікту інтересів
 - 6.1 Повідомлення про потенційний/реальний конфлікт інтересів
 - 6.2 Попередня оцінка та визначення конфлікту інтересів
 - 6.3 Безпосередня оцінка та прийняття рішення
 - 6.4 Контроль за виконанням рішень
 - 6.5 Збереження конфіденційності
7. Механізм санкцій та відповідальності
8. Заява про декларування конфлікту інтересів



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

1. Мета політики

БО БФ «Ранок Відродження» (далі Організація) прагне дотримуватися найвищих стандартів ефективності, відповідальності та прозорості у своїй діяльності. З цією метою діє Політика запобігання конфлікту інтересів. Мета цієї політики полягає в тому, щоб:

1. Впроваджувати механізми запобігання та боротьби з конфліктами інтересів, що застосовуються до співробітників Організації та інших осіб, зазначених у цій політиці.
2. Визначити правила доброчесності та поведінки, пов'язані з боротьбою з конфліктами інтересів, яких повинні дотримуватися співробітники Організації та інші особи, зазначені в цій політиці.
3. Інформувати третіх осіб про поведінку, яку вони мають право очікувати від співробітників Організації та інших суб'єктів, зазначених у цій політиці.

2. Сфера використання

1. Ця політика поширюється на всіх співробітників та членів керівництва Організації.
2. Положення цієї політики також можуть бути застосовані до будь-якої особи, яка працює в Організації.
3. Зокрема, ця політика застосовується до консультантів, постачальників, субгрантерів та партнерів - виконавців залежно від конкретних положень та умов угоди.



3. Визначення

- *Конфлікт інтересів:* "Конфлікт інтересів" виникає в ситуації, коли співробітник Організації та/або інших організацій, зазначених у цій політиці, має приватний інтерес, який може вплинути або може здатися таким, що впливає на неупереджене та об'єктивне виконання ним своїх професійних обов'язків. Конфлікт інтересів також передбачає суперечність між особистим інтересом співробітника Організації з його/її повноваженнями в рамках діяльності Організації.
- *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 покладених на неї повноважень.
- *Реальний конфлікт інтересів:* пряма суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.
- *Консультант:* Згідно з умовами цієї політики, "консультант" - це третя сторона, фізична або юридична особа, з або без статусу юридичної особи, яка прямо чи опосередковано надає будь-які консультаційні послуги Організації, незалежно від того, чи є це платним, чи ні.
- *Постачальник:* Відповідно до умов цієї політики, "постачальник" - це третя сторона, фізична або юридична особа, з або без статусу юридичної особи, яка прямо чи опосередковано надає будь-які товари та/або послуги Організації незалежно від того, чи за плату, чи без неї.



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

- *Керівництво:* Відповідно до умов цієї політики, термін "керівництво" використовується в розумінні посадових осіб вищої ланки (Головний директор програм, Фінансовий директор тощо).
- *Зацікавлені сторони:* Відповідно до умов цієї політики, "зацікавлені сторони" - це окремі особи або групи осіб, зі статусом юридичної особи або без такого, які прямо чи опосередковано, добровільно чи примусово сприяють, беруть участь або отримують будь-яку вигоду від дій, програм та діяльності Організації.
- *Співробітники Організації:* відповідно до умов цієї політики, термін співробітники Організації означає будь-яку особу, яка працює в Організації на підставі трудового договору.
- *Асоційована особа:* батьки, чоловік/дружина, громадянський чоловік/дружина, дитина, брат/сестра, партнер по бізнесу, або інша особа, яка є роботодавцем працівника чи має з ним особливі особисті чи професійні відносини.

4. Приклади конфлікту інтересів

- Член тендерної комісії підтримує постачальника, у якому працює його/її родич.
- Працівник одночасно працює в іншій організації, яка конкурує з фондом.
- Працівник приймає подарунок вартістю понад 50 євро від контрагента.
- Родич працівника працює в організації, яка отримує фінансування від фонду.

5. Механізм боротьби з конфліктом інтересів

Запобігання випадків конфлікту інтересів:



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

1. Співробітники та інші особи, зазначені в цій політиці, повинні не допускати, щоб їхні приватні інтереси вступали в конфлікт з їхніми обов'язками. Вони несуть відповідальність за уникнення такого конфлікту, незалежно від того, чи є він потенційним чи реальним.
2. За жодних обставин співробітники Організації та інші особи, зазначені в цій політиці, не мають права не добросовісно використовувати своє службове положення в особистих інтересах.
3. Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.
4. Усі співробітники та члени керівництва фонду щорічно подають форму “Заяви про відсутність або наявності конфлікту інтересів”.

Звітування:

1. Співробітники Організації та інші особи, зазначені в цій політиці, повинні повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів свого безпосереднього керівника проекту та/або Керівництво Організації.
2. Співробітники Організації та інші особи, зазначені в цій політиці, повинні повідомляти свого безпосереднього керівника проекту або Керівництво Організації та/або через **complaints@newdawn.org.ua** про будь-які докази, заяви або підозри щодо незаконної або злочинної діяльності стосовно Організації, про які їм стало відомо при виконанні своїх обов'язків або в рамках виконання службових обов'язків. Розслідування повідомлених фактів є обов'язком Організації.
3. Діючі співробітники та інші особи, зазначені в цій політиці, які повідомили про вищезгаданий випадок неправомірної поведінки



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

відповідно до цієї політики і вважають, що надана відповідь не є задовільною, можуть повідомити про це на електронну адресу **complains@newdawn.org.ua**.

4. Організація повинна гарантувати, що співробітники Організації та інші особи, зазначені в цій політиці, які повідомляють про випадки, описані вище, на підставі обґрунтованих підозр і з добрими намірами, не постраждають від будь-якої шкоди в результаті цього.
5. Випадки зловживання механізмами подання скарг можуть бути предметом санкцій.

Дії у випадку конфлікту інтересів:

1. Оскільки виконуючі обов'язки співробітники та інші особи, зазначені в статті 1 цієї політики, як правило, є єдиними, хто знає про наявність у них потенційного або реального конфлікту інтересів, вони зобов'язані особисто повідомити про це:
 - повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів свого безпосереднього керівника проекту та/або Керівництво Організації.
 - виконувати будь-яке остаточне рішення, яке вимагає від них врегулювати ситуацію, зокрема, відмовитись від участі в ній або відмовитися від вигоди, яка є причиною конфлікту.
1. Співробітники Організації зобов'язуються повідомляти про наявність потенційного чи реального конфлікту інтересів до того, як вони будуть залучені до пропонуваного проекту.



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

2. У разі встановлення конфлікту інтересів, про який не було повідомлено співробітником Організації добровільно, до такого співробітника може бути вжито дисциплінарних дій.
3. Організація гарантує, що співробітники Організації, які повідомляють про випадки, описані вище, на підставі обґрунтованих підозр і з добрими намірами, не постраждають в результаті від будь-якої шкоди та залишаються анонімними.
4. Організація повинна вжити необхідних заходів, щоб гарантувати конфіденційність автора звіту та інших зацікавлених осіб.

Подарунки:

1. Співробітники Організації та інші особи, зазначені в цій політиці, не повинні вимагати або приймати подарунки, послуги, запрошення або будь-яку іншу вигоду, призначену для них, їхніх сімей, батьків, близьких друзів або осіб чи організацій, з якими співробітники Організації та інші особи, зазначені в цій політиці, мають або мали ділові або будь-які інші відносини, які можуть вплинути або можуть здатися такими, що впливають на неупередженість, з якою вони виконують свої обов'язки та/або свою місію, або які можуть бути винагородою за виконання ними своїх обов'язків або місії, або які можуть бути винагородою за їхні обов'язки або місії.
2. Організація в ході своєї діяльності не прагне отримати переваги, даючи чи отримуючи неприйнятні подарунки, вияви гостинності, грошові винагороди. Проте Організація залишає за собою право на традиційні прояви гостинності, що не повинно викликати створення ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів та чітко визначено політикою Протидії корупції та хабарництву.



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

Реакція на пропозицію несправедливих переваг:

Якщо співробітникам Організації та іншим особам, зазначеним у цій політиці, пропонується несправедлива перевага, вони повинні вжити наступних заходів для свого захисту:

- відмовляйтеся від несправедливої переваги. Не обов'язково приймати її з метою використання як доказ;
- спробуйте встановити особу, яка зробила пропозицію;
- уникати тривалого контакту, хоча знання причини пропозиції може бути корисним у заяві;
- у випадку, якщо від подарунка неможливо відмовитися або повернути його відправнику, про його наявність слід повідомити керівництву Організації;
- намагайтеся мати свідків, наприклад, колег, які працюють поруч;
- скласти письмовий звіт про таку спробу та своєчасно надіслати його безпосередньому керівнику та/або на complains@newdawn.org.ua
- своєчасно повідомляти про спробу свого безпосереднього керівника проекту та/або керівництву Організації;

6. Процедура внутрішнього розслідування у випадку виявлення конфлікту інтересів

Ця процедура має на меті забезпечити справедливий і прозорий процес розслідування конфліктів інтересів, що допомагає захистити репутацію та ефективність Організації.

6.1 Повідомлення про потенційного/реальний конфлікт інтересів



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

- **6.1.1.** Кожен співробітник зобов'язаний не пізніше наступного робочого дня повідомити керівника проекту та/або керівництво Організації у випадку виявлення потенційного/реального конфлікту.
- **6.1.2.** Повідомлення може бути зроблене письмово або через конфіденційні канали зв'язку.

6.2. Попередня оцінка та визначення конфлікту інтересів

- **6.2.1.** Відповідальна особа проводить попередню оцінку отриманого повідомлення, щоб визначити наявність потенційного/реального конфлікту інтересів.
- **6.2.2.** Якщо потенційний/реальний конфлікт інтересів підтверджується, ініціюється офіційне розслідування.

6.3. Безпосередня оцінка та прийняття рішення

6.3.1. Безпосередній керівник проекту або Керівник Організації, до повноважень якого належить прийняття рішення, проводить збір всіх доступних фактів, документів та свідчень, що стосуються потенційного/реального конфлікту інтересів у підлеглої особи протягом 2-х робочих днів.

6.3.2. Проводиться оцінка реального ступеня впливу конфлікту на діяльність Організації.

6.3.3. Керівником виноситься рішення щодо особистого або зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів.



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

6.3.4. Організація повідомляє безпосередньо донора, що фінансує проект протягом одного робочого дня про наявний та підтверджений конфлікт інтересів.

- Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів передбачає усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів.
- Якщо за оцінкою Керівництва було встановлено, що рівень впливу конфлікту інтересів співробітника Організації не тягне за собою впливу на репутацію та добросесність Організації, застосовується зовнішній контроль за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень.
- Обмеження доступу до певної інформації для особи, що має потенційний/реальний конфлікт інтересів.
- Перегляд обсягу службових повноважень особи.
- Переведення особи на іншу посаду.
- Звільнення особи.

6.4. Контроль за виконанням рішень

6.4.1. Відповідальна особа (керівник проекту або керівництво Організації) здійснює моніторинг виконання прийнятих рішень для запобігання повторенню конфлікту інтересів.

6.4.2. У разі невиконання рішень можуть бути вжиті додаткові дисциплінарні заходи.

6.5. Збереження конфіденційності



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

6.5.1. Усі етапи розслідування, включаючи процес збору інформації та прийняття рішень, повинні здійснюватися з дотриманням принципу конфіденційності.

6.5.2. Захист осіб, які повідомили про можливий конфлікт інтересів, від будь-яких форм переслідування або дискримінації.

7. Механізм санкцій та відповідальності

Розслідування, що проводяться відповідно до цієї політики, можуть мати такі наслідки:

- **Дисциплінарні санкції:** Порухення цієї політики, може призвести до санкцій від попередження до розірвання трудового договору за серйозні проступки без попередження та виплати компенсації.
- **Компенсація збитків:** Якщо Організація зазнала збитків, повне відшкодування всіх неправомірно отриманих прибутків або вигод, а також відшкодування витрат буде вимагати від особи (осіб) або організації (організацій), відповідальних за збитки. У випадку, якщо особа чи організація не може або не бажає відшкодувати збитки, для відшкодування збитків буде розглянута можливість цивільного судочинства.
- **Кримінальна відповідальність:** В окремих випадках вчинення дій/прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів може містити ознаку одного з корупційних кримінальних правопорушень, перелік яких визначається ККУ (Кримінальним Кодексом України). В такому випадку за результатами внутрішнього розслідування буде повідомлено про наявність такої ознаки до правоохоронних органів України з метою запобігання вчинення правопорушення.



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

■ Винесені уроки та вдосконалення внутрішнього контролю:

Розслідування конфлікту інтересів може потенційно вказати на помилки нагляду та/або лазівки та/або відсутність контролю; всі заходи, яких необхідно вжити для покращення систем, мають бути задокументовані у звіті про розслідування та впроваджені після завершення звіту.

ЗАЯВА ПРО ДЕКЛАРУВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Дата заповнення:

ПІБ: _____

Посада: _____

1. Підтвердження відсутності або наявності конфлікту інтересів

1.1. Відсутність конфлікту інтересів

Я підтверджую, що мені не відомо про наявність будь-яких реальних чи потенційних конфліктів інтересів, які могли б вплинути на мою діяльність в організації.

[] Так, підтверджую.

1.2. Наявність конфлікту інтересів

Я повідомляю про наявність наступних ситуацій, які можуть вважатися конфліктом інтересів:

_____ -



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

(Опис ситуації, наприклад: участь у прийнятті рішень, що стосуються асоційованих осіб, або наявність фінансових інтересів у сторонніх організаціях):

Якщо таких ситуацій немає, залиште цей пункт порожнім.

2. Зобов'язання декларанта

Я зобов'язуюсь:

1. Повідомляти Керівництво Організації про будь-які нові обставини, які можуть створити конфлікт інтересів, протягом 2 робочих днів після їх виникнення.

2. Утримуватись від участі у прийнятті рішень, що можуть бути пов'язані з декларованим конфліктом інтересів, без погодження з Керівництвом Організації.

3. Підтвердження точності інформації

Я підтверджую, що всі надані мною відомості є правдивими, точними та повними. Я розумію, що приховування інформації про конфлікт інтересів може призвести до дисциплінарних заходів, включаючи розірвання трудового договору.

Підпис декларанта: _____

Заява перевірена відповідальною особою: _____

Рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів:



NEW DAWN

БО БО РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

[] Прийнято до уваги, конфлікт відсутній.

[] Конфлікт підтверджений, заходи врегулювання: _____

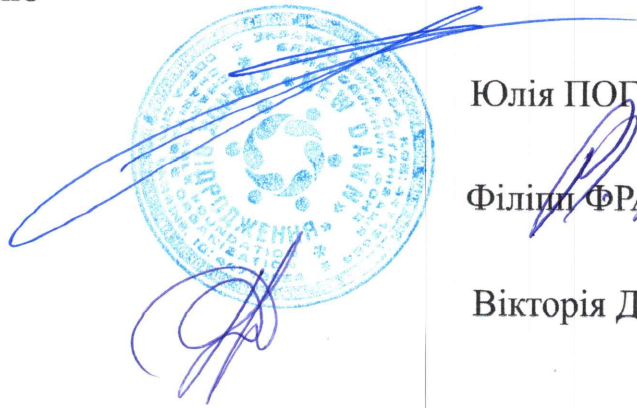
Ця форма є частиною Політики конфлікту інтересів і має подаватися щорічно або за необхідності.

Затверджено та підписано

Голова Правління

Фінансовий директор

Організатор діловодства



Юлія ПОГРЕБНА

Філіпп ФРАНКЕ

Вікторія ДІДОВЕЦЬ