

МІЖНАРОДНИЙ БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД
«КАРІТАС УКРАЇНИ»

Затверджую: Т. Ставничи
Тетяна Ставничи
Президент
МБФ «Карітас України»
«01» 07 2024 року



**ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ
Міжнародного благодійного фонду «Карітас України»**

ЗМІСТ

1. Мета Політики	3
2. Сфера застосування	3
3. Визначення конфлікту інтересів	4
4. Зобов'язання	5
4.1. Загальні зобов'язання	5
4.2. Подарунки	6
4.3. Сумісництво	7
4.4. Сімейні та родинні стосунки, пов'язані особи	7
4.5. Зобов'язання членів органів управління	8
4.6. Закупівельні процедури товарів та послуг	8
5. Застосування політики	8
5.1. Процедури щодо виявлення та розкриття конфлікту інтересів	8
5.2. Процедури запобігання конфлікту інтересів	10
5.3. Врегулювання конфлікту інтересів	10
6. Відповідальність і контроль	11
6.1. Порухення положень Політики	11
6.2. Відповідальність	11
6.3. Контроль за дотриманням Політики	12
7. Захист інформації і конфіденційність	12
8. Прикінцеві положення	12

1. Мета Політики

- 1.1. Міжнародний Благодійний Фонд «Карітас України» (надалі – **«Карітас України»**), що у своїй структурі об'єднує національні офіси в м. Києві та м. Львові та мережу місцевих організацій, розташованих в різних регіонах України (далі – **Організації-члени мережі Карітасу України**), прагне у своїй діяльності мінімізувати будь-які ризики, пов'язані з конфліктом інтересів та встановити відповідні процедури виявлення, попередження і врегулювання конфлікту інтересів.
- 1.2. Політика запобігання конфлікту інтересів Міжнародного Благодійного Фонду «Карітас України» (надалі – **«Політика»**) розроблена з метою запровадження ефективної системи запобігання і врегулювання конфлікту інтересів, що включає:
- виявлення і визначення ситуацій, які становлять конфлікт інтересів, що може загрожувати і/або завдавати шкоди інтересам Карітасу України;
 - встановлення обов'язкових стандартів та вимог щодо конфлікту інтересів;
 - запобігання конфлікту інтересів у Карітасі України;
 - запровадження відповідних процедур і механізмів визначення, запобігання, виявлення та врегулювання конфлікту інтересів;
 - встановлення належного регулювання та контролю над зазначеними процедурами.
- 1.3. Політика розроблена відповідно до Статуту Карітасу України, політик та процедур системи Убезпечення у мережі Карітасу України (в тому числі Політики протидії корупції та шахрайським діям), інших внутрішніх документів, чинного законодавства України, зокрема, але не винятково, Закону України «Про запобігання корупції» і Закону України «Про благодійну діяльність та благодійні організації».
- 1.4. Карітас України визнає, що конфлікт інтересів в багатьох випадках може стати першопричиною корупційних правопорушень та інших зловживань, у зв'язку з чим прагне запроваджувати ефективні і прозорі механізми запобігання і врегулювання конфлікту інтересів, водночас забезпечуючи баланс між необхідністю врегулювати питання конфлікту інтересів і гарантуванням індивідуальної й організаційної свободи й гнучкості.
- 1.5. Карітас України прагне застосовувати підхід, який насамперед орієнтований на запобігання ситуаціям реального і потенційного конфлікту інтересів. Відсутність конфлікту інтересу Персоналу презюмується у всіх випадках до моменту повідомлення про виникнення як реального, так і потенційного конфлікту інтересів.

2. Сфера застосування

- 2.1. Політика застосовується безпосередньо до всіх працівників Карітасу України включно з усіма особами, які працюють в Карітасі України на умовах звичайного трудового договору, членами правління, волонтерами, стажерами і студентами, які проходять практику (надалі – **Персонал**).
- 2.2. Карітас України очікує, що всі партнерські організації і їх персонал, донори проектів, консультанти, підрядники і/або будь-які родичі, треті фізичні та/чи юридичні особи¹, що беруть участь або можуть брати участь в закупівлі робіт, товарів і послуг для Карітасу України (надалі – **Афілійовані особи**), ознайомляться та будуть дотримуватися цієї Політики. Карітас України має право здійснити всі необхідні дії для усунення впливу Афілійованих осіб у випадку порушення вимог цієї Політики.
- 2.3. Організації-члени мережі Карітасу України затверджують власні політики запобігання конфлікту інтересів, що повинні узгоджуватися з цією Політикою. В разі відсутності власної політики запобігання конфлікту інтересів, під час виконання програм і проектів спільно з Карітасом України, Організації-члени мережі Карітасу України беруть зобов'язання і

¹ Включно з юридичними особами щодо яких здійснює контроль або має вирішальний вплив на управління та/або діяльність такої юридичної особи шляхом прямого та/або опосередкованого володіння самотійно або спільно з іншими особами, часткою в юридичній особі, посадова особа Карітасу України, що приймає відповідні управлінські рішення.

гарантують дотримуватися цієї Політики.

- 2.4. У випадку, якщо за договором з донорською організацією передбачаються більш високі стандарти щодо запобігання конфлікту інтересів, Персонал, залучений до реалізації такого проєкту/програми, зобов'язаний дотримуватися умов, визначених у відповідному договорі.

3. Визначення конфлікту інтересів

- 3.1. **Конфлікт інтересів** — суперечність між приватним інтересом особи та її службовими повноваженнями, наявність якої впливає (*реальний конфлікт інтересів*) чи може вплинути (*потенційний конфлікт інтересів*) на об'єктивність і неупередженість прийняття рішень, і/або на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень.
- 3.2. Конфлікт інтересів може існувати в особи в ситуації, коли одночасно наявні такі його складові²:
1. Наявність **приватного інтересу**, тобто будь-якого майнового чи немайнового інтересу особи, у тому числі зумовленого особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.
 2. Наявність **службових повноважень**, під час реалізації яких особа може на власний розсуд вчиняти дії, приймати рішення саме з питання, у якому в неї наявний приватний інтерес.
 3. Такі службові повноваження мають **дискреційний характер**³ (є такими, коли особа може на власний розсуд обирати з кількох юридично допустимих дій, рішень).
- 3.3. Саме сукупність зазначених факторів дає підстави стверджувати, що приватний інтерес особи може впливати на об'єктивність та неупередженість під час вчинення особою дії, прийняття рішення, а отже, в особи є конфлікт інтересів. За відсутності принаймні однієї зі складових – службових повноважень, дискреційного характеру та/або приватного інтересу – конфлікт інтересів не виникає.
- 3.4. При вирішенні питання щодо наявності приватного інтересу у сфері службових повноважень як складової конфлікту інтересів у кожному випадку повинні враховуватися конкретні обставини, відносини та зв'язки особи, обсяг її службових повноважень під час прийняття того чи іншого рішення.
- 3.5. Типові обставини та ситуації, що свідчать про наявність приватного інтересу чи зумовлюють його виникнення:
- **Сімейні та родинні стосунки**⁴. Бажання піклуватися про членів сім'ї і родичів є природним для кожної людини, тому відносини з такими особами є передумовою виникнення приватного інтересу. У випадку спільної роботи з членами сім'ї та родичами слід звертати увагу на наявність, характер та зміст службових повноважень, що можуть бути реалізовані стосовно таких осіб.
 - **Реалізація службових повноважень стосовно себе**. До таких ситуацій можна віднести прийняття (або участь у прийнятті) будь-яких рішень дискреційного характеру особою

² Методичні рекомендації щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції від 12.01.2024 №2. Національне агентство з питань запобігання корупції. URL: <https://wiki.nazk.gov.ua/category/konflikt-interesiv/>.

³ Дискреція – можливість діяти на власний розсуд, обираючи з декількох можливих варіантів дій, рішень, або навпаки – не вчиняти дію, не приймати рішення (тобто бездіяти).

⁴ Перелік осіб, пов'язаних між собою сімейними/родинними зв'язками: чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний/двоюрідний брати, рідні/двоюрідні сестри, рідні брат/сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідні дядько/тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько/мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням у відповідної особи, а також особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і 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.

щодо себе самої (наприклад, рішення щодо оплати праці).

- **Сумісництво.** Приватний інтерес особи може виникати на підставі додаткової оплачуваної чи іншої діяльності, наприклад, підприємницької діяльності, членства в громадських, політичних чи інших організаціях.
- **Отримання подарунка⁵.** В ситуації, коли особа (або її близька особа) безпосередньо отримала подарунок і надалі має прийняти рішення (вчинити дію) щодо дарувальника, наявний приватний інтерес, що зумовлений бажанням віддячити за подарунок.
- **Договірні відносини.** Включають ситуації, за яких особа реалізує службові повноваження щодо інших осіб, з якими має укладені договірні відносини (наприклад, договір оренди, підряду тощо). Сутність приватного інтересу полягає у небажанні зашкодити вигідним для особи договірним відносинам.
- **Службові стосунки.** Приватний інтерес може виникати через конфлікт керівника з підлеглою особою або негативне сприйняття дій підлеглої особи керівником.
- **Службова діяльність.** Приватний інтерес буде наявний в особи, службову діяльність якої будуть оцінювати в рамках службового розслідування, що координується та контролюється тією ж особою.
- **Відносини прямого підпорядкування⁶.** Підпорядковані працівники схильні діяти в інтересах керівника. У разі прийняття рішення на користь керівника, підпорядкована особа може розраховувати або на його лояльне ставлення, додаткове матеріальне заохочення, або на уникнення негативної реакції керівника, застосування дисциплінарного стягнення/ініціювання дисциплінарного стягнення щодо підпорядкованого працівника тощо. Своєю чергою, керівник прагнутиме віддячити підлеглому працівнику, який задовольнив приватний інтерес керівника.

3.6. Конфлікт інтересів не виникає у випадку вчинення дій або прийняття рішень поза межами наданих службових повноважень.

3.7. Карітас України визнає, що конфлікт інтересів може виникати, серед іншого, у випадках, коли особа з числа Персоналу:

- отримує або може отримати особисту вигоду на заміну, всупереч або на додаток до доходів і винагород, одержуваних безпосередньо від Карітасу України;
- повинна одночасно виконувати службові повноваження і досягати своїх особистих інтересів або інтересів іншої організації, яку він чи вона представляє;
- може впливати на діяльність Карітасу України таким чином, що це може призвести до прямих чи опосередкованих фінансових прибутків такої особи, членів сім'ї / родичів, ділових партнерів чи третіх осіб, або надання невідповідних / неналежних переваг третім особам зі шкодою для Карітасу України.

4. Зобов'язання

4.1. Загальні зобов'язання

4.1.1. Персонал Карітасу України зобов'язаний:

- уникати будь-яких ситуацій та дій, що можуть спричинити реальний/потенційний конфлікт інтересів, або можуть вплинути на неупередженість та незалежність при виконанні службових повноважень;
- діяти лише у межах наданих службових повноважень у спосіб, що не допускає нанесення шкоди діловій репутації Карітасу України та інших працівників;
- дотримуватись всіх процедур запобігання, виявлення, розкриття і врегулювання конфлікту інтересів, встановлених цією Політикою;
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального/потенційного конфлікту інтересів.

⁵ Подарунок – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової (ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції»).

⁶ 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.

4.1.2. Задля уникнення конфлікту інтересів Персоналу заборонено:

1. Використовувати фінансові ресурси Карітасу України, щоб отримувати товари та послуги для задоволення своїх особистих потреб чи потреб членів сім'ї і родичів/пов'язаних осіб⁷.
2. Використовувати службові повноваження для здійснення тиску на інших осіб або отримання переваги (прихильності) для досягнення приватних інтересів.
3. Замовляти товари чи послуги, що надаються постачальником у разі наявності особистого фінансового інтересу, фінансового інтересу членів сім'ї і родичів/пов'язаних осіб.
4. Отримувати дохід/вигоду на додаток до доходів і винагород, одержуваних безпосередньо від Карітасу України, з проєкту, програми чи будь-якого заходу Карітасу України, здійснюваних в рамках своїх службових обов'язків, в тому числі на користь членів своєї сім'ї і родичів/пов'язаних осіб.
5. Використовувати для досягнення приватних інтересів будь-яку інформацію, отриману в ході здійснення службових повноважень.
6. Вести активну публічну політичну і громадську діяльність (що не стосується виконання службових обов'язків), в тому числі використовувати кошти та ресурси Карітасу України, зокрема робочий час, телефонні лінії, електронну пошту тощо, для особистої участі в політичних чи громадських заходах і їх підтримки.
7. Прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч цій Політиці на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.
8. Використовувати в найменуванні облікового запису соціальних мереж найменування «Карітас», «Caritas».
9. Самостійно відшкодовувати власні витрати або витрати, які не були заздалегідь узгоджені, за кошти Карітасу України.

4.1.3. Персоналу заборонено будь-яким чином впливати на організацію діяльності Карітасу України, в тому числі шляхом впливу на прийняття, зміни затверджених рішень, наказів, політик і процедур, інших внутрішніх документів з метою сприяння досягненню приватних інтересів, створення преференцій, переваг, вигоди для третіх осіб, як фізичних, так і юридичних.

4.2. Подарунки

4.2.1. Персоналу Карітасу України дозволяється приймати/пропонувати подарунки, які відповідають загально визнаним уявленням про гостинність, якщо вартість таких подарунків одноразово не перевищує двох прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановлених на день прийняття подарунка, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року не перевищує чотирьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановлених на 1 січня року, в якому прийнято подарунки.

4.2.2. Забороняється вимагати, просити, одержувати подарунки (незалежно від їх вартості) для себе або своїх членів сім'ї/родичів від юридичних та фізичних осіб, а також пропонувати подарунки державним службовцям і представникам державної влади, донорам, партнерам, їх працівникам/представникам, а також їхнім близьким особам, в т.ч. членам сім'ї і родичам з метою впливу на процес прийняття рішень, спрощення формальностей, або з розрахунком отримати послугу у відповідь.

4.2.3. Персоналу заборонено безпосередньо або опосередковано вимагати будь-які подарунки або приймати подарунки, що не відповідають умовам п. 4.2.1., від інших осіб з числа

⁷ Пов'язані особи – (1) особи, що мають спільні ділові інтереси (одержання прибутку доходу) з особою з числа Персоналу; (2) особи, які спільно з особою з числа Персоналу володіють корпоративними правами (акціонери/співзасновники/кінцеві бенефіціарні власники) в юридичних особах щодо яких в особи з числа Персоналу існує приватний інтерес; (3) особи, які здійснюють контроль над юридичною особою та мають вирішальний вплив на управління та/або діяльність юридичної особи шляхом прямого та/або опосередкованого володіння самостійно або спільно з іншими особами з розміром частки 50 або більше відсотків в юридичних особах спільно з особою з числа Персоналу Карітасу України.

Персоналу Організацій-членів мережі Карітасу України, Афілійованих осіб (в т.ч. від підрядників, субпідрядників, постачальників товарів або послуг) і бенефіціарів.

4.2.4. Подарунки, вартість яких перевищує розміри, визначені в п. 4.2.1., передаються до Карітасу України як добровільна благодійна пожертва.

4.3. Сумісництво

4.3.1. Особи з числа Персоналу можуть працювати за внутрішнім сумісництвом на різних посадах у Карітасі України за умови відсутності прямого підпорядкування між зайнятими посадами, але не більше 8 годин на добу, 40 годин на тиждень.

4.3.2. Особи з числа Персоналу, які одночасно зареєстровані як фізичні особи підприємці або займаються незалежною професійною діяльністю, не можуть залучатися за цивільними договорами як підрядники, партнери, консультанти до реалізації проєктів і програм Карітасу України для виконання завдань/обов'язків тотожних до завдань/обов'язків такого працівника за трудовим договором. За умов наявності прямого підпорядкування/контролю і/або повноважень щодо залучення в особи з числа Персоналу стосовно себе, залучення не допускається.

4.3.3. Залучення колишнього Персоналу за цивільними договорами як підрядників, партнерів, консультантів до реалізації проєктів і програм Карітасу України допускається після спливу 1 року з дня припинення відповідної діяльності у мережі Карітасу України або у виключних випадках за погодженням з Президентом Карітасу України.

4.3.4. Належність Персоналу, а також членам їх сімей та родичам, близьким друзям/партнерам корпоративних прав, управлінських функцій і/або наявність у них трудових правовідносин в інших юридичних особах не повинно становити конфлікт інтересів, суперечити виконанню службових повноважень і вимогам трудового законодавства.

4.3.5. Наявність в особи з числа Персоналу (в тому числі у членів сім'ї та родичів такої особи) прямо чи опосередковано корпоративних прав, функцій контролю та управління, трудових відносин в юридичних особах, що відповідають визначенню Афілійованих або пов'язаних осіб Карітасу України (включно з учасниками тендерних закупівель) свідчить про наявність конфлікту інтересів, що повинен бути врегульований відповідно до процедур, передбачених цією Політикою. Персонал зобов'язується розкривати наявні зв'язки (в тому числі пов'язаність членів їх сімей та родичів, близьких друзів/партнерів) з Афілійованими особами Карітасу України.

4.3.6. Членство і будь-яка форма участі осіб з числа Персоналу в об'єднаннях, в тому числі громадських, благодійних, релігійних та інших, не повинно суперечити етичним цінностям, принципам і стандартам Карітасу України, вимогам трудового законодавства, умовам трудових договорів та посадових інструкцій, а також не можуть створювати умови для конфлікту інтересів, приватної вигоди, неконкурентної переваги.

4.4. Сімейні та родинні стосунки, пов'язані особи

4.4.1. Працевлаштування членів сім'ї та родичів, а також пов'язаних осіб Персоналу до Організацій-членів мережі Карітасу України, що будуть знаходитись в прямому підпорядкуванні один в одного не допускається.

4.4.2. Винятком до правила п. 4.4.1. є випадки, у яких працевлаштування членів сім'ї, родичів, пов'язаних осіб Персоналу обґрунтовано їх винятковою професійною компетентністю і не сприяє матеріальній зацікавленості Персоналу. Таке працевлаштування допускається:

- за письмового погодження Президента/Директора - щодо працевлаштування членів сім'ї, родичів, пов'язаних осіб Персоналу Організацій-членів мережі Карітасу України;
- за рішенням Загальних зборів - щодо працевлаштування членів сім'ї, родичів, пов'язаних осіб членів органів управління Організацій-членів мережі Карітасу

України.

- 4.4.3.** Члени сім'ї та родичі, пов'язані особи осіб, що входять до числа Персоналу Карітасу України, можуть бути бенефіціарами благодійної допомоги від Карітасу України на загальних підставах при наявності потреб і відповідної категорії вразливості, а також за умови, що пов'язана особа з числа Персоналу не приймає безпосереднього рішення про надання благодійної допомоги або за погодження із керівництвом. Необхідно повідомляти про всі випадки надання благодійної допомоги членам сім'ї та родичам осіб з числа Персоналу згідно з п. 5.1.1. цієї Політики.
- 4.4.4.** При формуванні тендерних комітетів і інших колегіальних органів в структурі Карітасу України повинні враховуватися будь-які потенційні конфлікти інтересів, в тому числі на підставі родинних зав'язків і спільних ділових інтересів.
- 4.5. Зобов'язання членів органів управління**
- 4.5.1.** Члени органів управління Карітасу України, що визначені статутом, не беруть участі у прийнятті рішень стосовно:
- 1) договорів або інших правочинів між Карітасом України та цією особою або пов'язаною з нею особою;
 - 2) спорів між Карітасом України та цією особою або пов'язаною з нею особою;
 - 3) звільнення цієї особи або пов'язаної з нею особи від майнової відповідальності перед Карітасом України.
- 4.5.2.** Члени органів управління Карітасу України або пов'язані з ними особи не мають права одержувати позики або кредити та забезпечення таких позик або кредитів (застава, порука тощо) від Карітасу України.
- 4.6. Закупівельні процедури товарів та послуг**
- 4.6.1.** Карітас України прагне до запобігання конфлікту інтересів і відповідних ризиків, які можуть виникнути в процесі закупівлі відповідно до Положення про закупівельні процедури товарів і послуг Міжнародного благодійного фонду «Карітас України»
- 4.6.2.** Персонал, що бере участь в процесі закупівлі (включаючи комітети з розкриття та оцінки пропозицій), повинен бути заздалегідь поінформований про свої завдання та зобов'язується повідомити про потенційний/реальний конфлікт інтересів і дискваліфікувати пов'язаних осіб з числа Персоналу від процесу закупівлі.
- 4.6.3.** Членство в тендерному комітеті не повинно створювати конфлікт між інтересами замовника та учасника чи між інтересами учасників процедури закупівлі, наявність якого може вплинути на об'єктивність і неупередженість прийняття рішень щодо вибору переможця процедури закупівлі.

5. Застосування Політики

5.1. Процедури щодо виявлення та розкриття конфлікту інтересів

- 5.1.1.** Задля виявлення і розкриття ситуацій потенційного/реального конфлікту інтересів передбачення такий механізм:
- 1) Особи з числа Персоналу, у яких виникає потенційний/реальний конфлікт інтересів, зобов'язані заявити про це у письмовій формі безпосередньому керівникові і працівникові, на виконання посадових обов'язків якого це може впливати, і утримуватися від вчинення дій та прийняття рішень, пов'язаних з конфліктом інтересів, до прийняття відповідного рішення з боку керівництва.
 - 2) Особи, які дізнались про наявність потенційного/реального конфлікту інтересів згідно з вимогами цієї Політики у когось іншого з числа Персоналу, повинні повідомляти про це через встановлені канали зворотного зв'язку:
 - ✓ електронною поштою: feedback@caritas.ua;
 - ✓ онлайн формою на сайті Карітасу України;

- ✓дзвінком на гарячу лінію Карітасу України;
- ✓особисто ОБВСУ.

- 5.1.2.** Повідомлення про конфлікт інтересів необхідно подавати не пізніше кінця наступного робочого дня з моменту, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність конфлікту інтересів.
- 5.1.3.** У випадках, коли в особи існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів, слід проаналізувати вказані нижче умови:
- 1) Чи є в особи приватний інтерес в певній ситуації, тобто чи існує інтерес в тому, щоб окремі рішення чи дії були вчинені на її користь чи на користь інших фізичних чи юридичних осіб. У разі відсутності приватного інтересу конфлікт інтересів не виникає.
 - 2) Визначити, чи може особа приймати рішення, вчиняти дії з питання, в якому у неї наявний приватний інтерес, тобто чи наділена вона службовими повноваженнями, під час реалізації яких вона може приймати рішення, вчиняти дії з питання, в якому у неї існує приватний інтерес. У разі відсутності в особи таких повноважень конфлікт інтересів не виникає.
 - 3) Перевірити, чи не порушують наявні умови зобов'язання передбачені п. 4 цієї Політики. Порушення зобов'язань, встановлених Політикою свідчать про наявність конфлікту інтересів.
- 5.1.4.** Якщо особа має сумнів щодо наявності в неї конфлікту інтересів, вона має право і обов'язок звернутися за роз'ясненням до безпосереднього керівника і/або Особи відповідальної за впровадження системи Убезпечення (надалі – «**ОБВСУ**»).
- 5.1.5.** Безпосередній керівник зобов'язаний повідомити через канали зворотного зв'язку, визначені у п. 5.1.1., а також працівника, на виконання посадових обов'язків якого це може впливати, про ситуації приховування конфлікту інтересів у підлеглої особи, якщо інформація про це була отримана від інших осіб (безпосередньо не залучених до конфлікту інтересів) або із публічних джерел.
- 5.1.6.** Питання щодо наявності реального/потенційного конфлікту інтересів повинно включатися до алгоритму підбору кандидатів на вакантні посади до Карітасу України. Усі кандидати, як зовнішні, так і внутрішні, повинні повідомляти про обставини і ситуації, що можуть вплинути на виникнення потенційного/реального конфлікту інтересів, в тому числі існуючі сімейні і родинні стосунки, спільні ділові інтереси.
- 5.1.7.** Карітас України очікує, що Афілійовані особи повідомлятимуть про всі ситуації, що можуть бути пов'язані із конфліктом інтересів, через визначені у п. 5.1.1. Політики канали зворотного зв'язку, зокрема у всіх випадках, коли Персонал Карітасу України переслідуватиме приватні інтереси у діяльності з Афілійованими особами.
- 5.1.8.** Кожне повідомлення про потенційний або реальний конфлікт інтересів має бути задокументовано у письмовій формі (письмове повідомлення, оформлення письмового звернення).
- 5.1.9** Карітас України забороняє застосовувати репресивні заходи проти будь-якої особи, яка повідомила про конфлікт інтересів. Категорично не допускається дискримінація, цькування або переслідування особи, яка повідомила про конфлікт інтересів відповідно до цієї Політики. Будь-яка особа, яка повідомила про конфлікт інтересів, у зв'язку з чим щодо неї застосовані репресивні заходи, відбуваються дискримінація, цькування чи переслідування, повинна заявити про порушення системи Убезпечення через канали зворотного зв'язку відповідно до п. 5.1.1. цієї Політики.
- 5.2. Процедури запобігання конфлікту інтересів**

- 5.2.1.** Для запобігання конфлікту інтересів та його можливих негативних наслідків Персонал повинен повністю і сумлінно виконувати свої посадові обов'язки, дотримуватися вимог, передбачених цією Політикою, зокрема, але не виключно, п. 4 цієї Політики.
- 5.2.2.** Для запобігання конфлікту інтересів Персоналу необхідно проявляти максимальну обережність і здоровий глузд у робочих стосунках з Афілійованими особами і бенефіціарами, в тому числі щодо отримання подарунків, винагород та послуг.
- 5.2.3.** Персонал зобов'язаний ознайомитися з положеннями цієї Політики, пройти обов'язкове навчання по Убезпеченню та підписати заяву про ознайомлення з політиками і процедурами системи Убезпечення у мережі Карітасу України відповідно до Політики Убезпечення.
- 5.2.4.** Персонал підтверджує своє ознайомлення з Політикою офіційною заявою і підписом на момент працевлаштування або зарахування до складу Персоналу. У всіх випадках, коли особи з числа Персоналу Організацій-членів мережі Карітасу України мають питання щодо конфлікту інтересу, вони зобов'язані звернутися за поясненнями до представника Департаменту управління персоналом (HR)/безпосереднього керівника/ОВВСУ.
- 5.3. Врегулювання конфлікту інтересів**
- 5.3.1.** Персонал Карітасу України повинен вживати розумних і достатніх заходів, щоб уберегти себе і Карітас України від можливих негативних наслідків реальних/потенційних конфліктів інтересів.
- 5.3.2.** Персоналу належить виконувати наступні рекомендації щодо конфлікту інтересів:
- оперативно повідомляти про виникнення всіх ситуацій потенційного/реального конфлікту інтересів відповідно до п. 5.1.1. цієї Політики;
 - всі особи, залучені до реального/потенційного конфлікту інтересів, який виник, повинні утримуватися від будь-яких дій і рішень до прийняття відповідного рішення безпосереднім керівником або комісією з розгляду звернень чутливого характеру;
 - безпосередні керівники / комісія з розгляду звернень чутливого характеру повинні розглядати кожен заявлений конфлікт інтересів і належним чином реагувати;
 - особа, якої стосується конфлікт інтересів, має бути виключена з процесу прийняття рішення щодо нього;
 - рішення щодо конфлікту інтересів повинні прийматися безпосереднім керівником / комісією з розгляду звернень чутливого характеру незалежно від на реального, потенційного або можливого впливу на особу, якої стосується конфлікт інтересів.
- 5.3.3.** Безпосередній керівник, який отримав повідомлення про наявність потенційного/реального конфлікту інтересів, зобов'язаний прийняти рішення про врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи протягом 2-х робочих днів, а також надати письмове рішення особі, конфлікт інтересів якої розглядався.
- 5.3.4.** Повідомлення щодо конфлікту інтересів, включно з конфліктом інтересів членів органів управління Карітасу України, надані відповідно до п. 5.1.1. Політики, розглядатимуться відповідно до Процедури розгляду звернень чутливого характеру та надання зворотного зв'язку у мережі Карітас України.
- 5.3.5.** Для врегулювання конфлікту інтересів на розсуд безпосередніх керівників або комісії з розгляду звернень чутливого характеру можуть застосовуватися такі заходи:
- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
 - заборони на співпрацю з Афілійованою особою, пов'язаною з особою з числа Персоналу;
 - обмеження доступу особи до певної інформації;
 - перегляд обсягу службових повноважень особи;
 - застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання,

- вчиненням нею певних дій чи прийняттям рішень;
- переведення особи на іншу посаду чи припинення трудових відносин, дотримуючись норм трудового законодавства (у виключних випадках, якщо конфлікт інтересів неможливо врегулювати іншим способом).

5.3.6. При обранні заходів для врегулювання конфлікту інтересів необхідно враховувати усї наявні обставини і умови ситуації, а також специфіку застосування кожного заходу, в тому числі: (1) вид конфлікту інтересів (реальний/потенційний); (2) тривалість конфлікту інтересів (постійний/тимчасовий); (3) наявність (відсутність) альтернативних заходів врегулювання; (4) наявність (відсутність) згоди особи на застосування заходу (щодо переведення); (5) можливість залучення до прийняття рішень інших працівників (щодо усунення від виконання завдання).

5.3.7. Будь-який захід врегулювання конфлікту інтересів застосовується, як правило до особи, у якої виникає конфлікт інтересів (зазвичай такою особою є керівник). В окремих випадках такі заходи можуть застосовуватися до інших осіб, спільна робота з якими зумовлює виникнення конфлікту інтересів, тобто підпорядкованих осіб.

6. Відповідальність і контроль

6.1. Порухення положень Політики

6.1.1. Карітас України зобов'язаний проводити розслідування на предмет того, наскільки сумлінно особа з числа Персоналу намагалась дотримуватися положень Політики і наскільки усвідомленим і умисним було порушення даних положень зазначеною особою.

6.1.2. Якщо комісія з розгляду звернень чутливого характеру приймає рішення, що особа з числа Персоналу свідомо і навмисне порушила Політику, дане рішення є підставою для дисциплінарного стягнення.

6.2. Відповідальність

6.2.1. Відповідальність за дотримання вимог цієї Політики покладається на Персонал. У разі виявлення порушень вимог порядку виявлення, розкриття, запобігання і врегулювання конфлікту інтересів Персонал несе відповідальність відповідно до Статуту, політик і процедур системи Убезпечення, внутрішніх документів Карітасу України та норм чинного законодавства України.

6.2.2. Збитки і шкода, завдані Карітасу України внаслідок свідомого і умисного порушення вимог щодо запобігання конфлікту інтересів, підлягають відшкодуванню особою, яка вчинила відповідне порушення в установленому законом порядку.

6.3. Контроль за дотриманням Політики

6.3.1. Контроль за дотриманням цієї Політики і, зокрема, за процесом виявлення, розкриття, запобігання та врегулювання реального/потенційного конфлікту інтересів здійснюють:

- керівники відповідних структурних підрозділів та Президент – щодо працівників, які працюють в Організаціях-членах мережі Карітасу України на умовах звичайного трудового договору, волонтерів, стажерів і студентів, які проходять практику;
- Загальні Збори – щодо членів органів управління.

7. Захист інформації і конфіденційність

7.1. Карітас України зобов'язаний застосовувати найвищий рівень захисту під час обробки персональних даних. Інформація, отримана в повідомленні про потенційний/реальний конфлікт інтересів, а також під час розгляду звернень чутливого характеру і розслідувань, повинна оброблятися відповідно до вимог чинного законодавства України і Політики конфіденційності та захисту персональних даних.

8. Прикінцеві положення

8.1. Ця Політика є оновленою редакцією Політики щодо запобігання конфліктів інтересів

Карітасу України, затвердженої 03.02.2020 р.

- 8.2. Всі зміни та доповнення до цієї Політики вносяться шляхом викладення її в новій редакції. Після затвердження нової редакції Політики, попередня втрачає чинність.
- 8.3. Після затвердження ця Політика надається для ознайомлення всім особам, що входять до числа Персоналу на дату затвердження. З метою сприяння ознайомленню і обізнаності всіх зацікавлених осіб, Політика розміщується у відкритому публічному доступі на веб-сайті Карітасу України.
- 8.4. Політика нерозривно пов'язана з іншими політиками Карітасу України, зокрема Політиками і процедурами системи Убезпечення Карітасу України.
- 8.5. Дана Політика набуває чинності з першого числа місяця наступного за місяцем, у якому відбулось її затвердження.