



ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Правління 17
від 18.07.2021 року

НОВА РЕДАКЦІЯ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Правління
Протокол № 28/11
від 28 листопада 2024 року

**ПОЛІТИКА ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ
КОРУПЦІЇ ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ
місцевої асоціації органів місцевого самоврядування
“Асоціація учасницького розвитку громад”**

1. Загальні положення

1.1. Цією Антикорупційною політикою (далі - Політика) місцевої асоціації органів місцевого самоврядування “Асоціація учасницького розвитку громад” (далі за текстом — Асоціація) проголошує, що її члени та працівники у своїй внутрішній діяльності, а також у правовідносинах з партнерами, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, фізичними та юридичними особами вживають всіх зусиль та заходів щодо протидії та запобіганню корупції в діяльності Асоціації.

1.2. Ця Політика розроблена відповідно до чинного законодавства України, зокрема Закону України “Про запобігання корупції”.

1.3. Терміни в цій Політиці вживаються в значенні, визначеному Законом України “Про Запобігання корупції”, в тому числі:

корупційне правопорушення – умисне діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, на яку покладені повні посадові повноваження, за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, цивільно-правову та дисциплінарну відповідальність;

корупція – використання особою наданих їй службових повноважень та пов’язаних з цим можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди такій особі або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень та пов’язаних з цим можливостей; неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги матеріального або нематеріального характеру, що їх обіцяють,



пропонують, надають або одержують безоплатно чи за ціною, нижчою за мінімальну ринкову, без законних на те підстав;

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 не вчинення 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 не вчинення 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 чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

2. Сфера застосування та коло осіб, відповідальних за реалізацію Політики

2.1. Ця Політика є обов'язковою для виконання усіма працівниками Асоціації, а також іншими особами, зокрема особами, які укладають із Асоціацією договори цивільно-правового характеру, у тих випадках, коли відповідні обов'язки закріплені в договорах з ними, у внутрішніх документах, або прямо слідує із норм чинного законодавства України.

2.2. Ця Політика також застосовується Асоціацією, її працівниками та/або представниками у її правовідносинах із діловими партнерами, у тому числі органами державної влади та органами місцевого самоврядування. У випадку, якщо Асоціації стає відомо про вчинення будь-яких корупційних діянь представниками ділового партнера або контрагента, Асоціація має право припинити відносини з такими діловими партнерами або контрагентами.

2.3. Вимоги донорів Асоціації щодо запобігання корупційним явищам, що містяться в грантовій угоді, враховуються Асоціацією як частина цієї Політики в рамках виконання такої угоди.

2.4. Здійснення заходів щодо виконання (реалізації) цієї Політики в межах своїх повноважень провадять:

- члени Правління Асоціації;
- голова Асоціації;
- всі працівники, члени Асоціації, а також особи, які надають послуги та/або виконують роботи для Асоціації на підставі цивільно-правових договорів та/або договорів про надання послуг.

2.5. У випадку необхідності проведення будь-яких заходів, спрямованих на реалізацію цієї політики, організація таких заходів і контроль за їх виконанням покладається на виконавчого



директора Асоціації. Перелік конкретних заходів, призначення осіб, відповідальних за їх проведення тощо визначаються у відповідному рішенні Правління Асоціації.

2.6. Взаємовідносини з членами та працівниками Асоціації.

- Асоціація вимагає від своїх співробітників дотримання цієї Політики, інформуючи їх про ключові принципи, вимоги та санкції за порушення.
- В Асоціації забезпечується конфіденційність і доступність інформування органів управління про факти корупційних діянь, корупції та отримання неправомірної вигоди з боку осіб, що надають послуги в інтересах Асоціації або від її імені. Також Асоціація є відкритою до пропозицій щодо покращення антикорупційних процедур та контролю, а також запитів з боку працівників та третіх осіб, за умови їх відповідності чинному законодавству України.

3. Норми професійної етики працівників та членів Асоціації

3.1. Працівники Асоціації під час виконання своїх функціональних обов'язків зобов'язані неухильно додержуватися загально визнаних етичних норм поведінки.

3.2. Працівники Асоціації діють об'єктивно, незважаючи на особисті інтереси, особисте ставлення до будь-яких осіб, на свої політичні погляди, ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди чи переконання.

3.3. Працівники Асоціації, незважаючи на особисті інтереси, утримуються від виконання рішень чи доручень керівництва Асоціації, якщо вони становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам або суперечать законодавству.

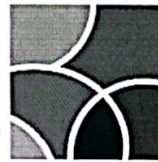
3.4. Працівники Асоціації самостійно оцінюють правомірність наданих керівництвом рішень чи доручень та можливу шкоду, що буде завдана у разі виконання таких рішень чи доручень. У разі отримання для виконання рішень чи доручень, які працівник Асоціації вважає незаконними або такими, що становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам, він повинен негайно в письмовій формі повідомити про це безпосереднього керівника, або правління Асоціації.

4. Права та обов'язки працівників та членів Асоціації

4.1. Члени, працівники та інші особи, що діють від імені Асоціації, мають право:

- надавати пропозиції щодо удосконалення цієї політики;
- звертатися до Правління Асоціації за консультаціями щодо виконання цієї політики та роз'ясненнями щодо її положень;
- анонімно повідомляти про факти порушення даної Політики;
- не нести відповідальності за повідомлення про виявлені чи потенційні порушення положень Політики.

4.2. Працівники та інші особи, що діють від імені Асоціації зобов'язані:



- дотримуватися відповідних вимог діючих законодавчих актів з відповідних питань та цієї Політики, а також забезпечувати їх практичну реалізацію;
- виконувати свої безпосередні обов'язки з врахуванням інтересів Асоціації;
- невідкладно інформувати Правління Асоціації про випадки порушення вимог цієї політики (або про випадки підбурювання до таких дій), вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень іншими працівниками Асоціації або іншими фізичними або юридичними особами, з якими Асоціація перебуває або планує перебувати у ділових відносинах;
- невідкладно інформувати Правління Асоціації про виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- утримуватися від поведінки, яка може бути розціненою як готовність вчинити корупційне правопорушення, пов'язане з діяльністю Асоціації;
- не вчиняти та не брати участі у вчиненні корупційних правопорушень, пов'язаних з діяльністю Асоціації.

4.3. Працівникам та іншим особам, що діють від імені Асоціації забороняється:

- використовувати свої службові повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб;
- використовувати будь-яке майно Асоціації чи її кошти в приватних інтересах без згоди виконавчого директора Асоціації;
- вимагати або отримувати будь-яку матеріальну і нематеріальну вигоду (для себе чи для близьких осіб) у зв'язку із здійсненням своїх посадових обов'язків, яка не передбачена трудовим або іншим договором між ними та Асоціацією;
- організувати, бути посередником або особисто здійснювати будь-які готівкові або безготівкові платежі чи розрахунки з діловими партнерами Асоціації, якщо такі платежі чи розрахунки не передбачені чинним законодавством;
- впливати прямо або опосередковано на рішення працівників Асоціації з метою отримання будь-якої матеріальної або нематеріальної вигоди для себе чи для близьких осіб, яка не передбачена трудовим або іншим договором між ними та Асоціацією;
- вчиняти будь-які дії, які прямо або опосередковано підбурюють інших працівників Асоціації до порушення вимог Закону чи цієї Політики.

4.4. Після звільнення або іншого припинення співробітництва з Асоціацією особі забороняється розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію (без згоди керівника Асоціації), яка стала їй відома у зв'язку з виконанням своїх повноважень, договірних зобов'язань, крім випадків, встановлених законом.

5. Врегулювання конфлікту інтересів в діяльності Асоціації

5.1. Для запобігання виникнення конфлікту інтересів в Асоціації встановлюються наступні обмеження:

- Дві третіх від загальної кількості членів Правління Асоціації не можуть бути працівники Асоціації, які отримують заробітну плату. Участь в Правлінні Асоціації є безоплатною.
- Працівники Асоціації, які є близькими родичами, не можуть бути у підпорядкуванні один в одного.



5.2. У випадку виникнення конфлікту інтересів в Асоціації застосовуються наступні заходи:

- Працівники Асоціації та або Особи, з якими укладено договір зобов'язані не пізніше наступного робочого дня з дати, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, повідомляють про це свого безпосереднього керівника, або особу, яка уклала договір від імені Асоціації, а також зобов'язуються не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів та вжити заходів щодо врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів.
- У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у Голови Асоціації особи він письмово повідомляє про це Правління Асоціації.
- Безпосередній керівник особи, або особа, яка уклала договір від імені Асоціації протягом двох робочих днів після отримання повідомлення або самостійного виявлення інформації про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє працівника та або особу, з якою укладено договір.

5.3. Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів:

- усунення працівника або Особи, з якою укладено договір від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті;
- встановлення додаткового контролю за виконанням працівником або особою, з якою укладено договір відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження у доступі працівника або особи, з якою укладено договір до певної інформації;
- перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника;
- переведення працівника на іншу посаду;
- звільнення працівника, розірвання договору.

5.4. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності Голови Асоціації приймається Правлінням Асоціації.

5.5. Працівники Асоціації або особи, з якими укладено договір, можуть самостійно вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу.

6. Аудит і контроль

6.1. В Асоціації може проводитися зовнішній аудит фінансово-господарської діяльності, контроль за повнотою та правильністю відображення даних в бухгалтерському обліку і дотриманням вимог чинного законодавства і внутрішніх нормативних документів Асоціації, в тому числі принципів і вимог, встановлених цією Політикою.



6.2. В рамках процедур внутрішнього контролю Правлінням Асоціації можуть здійснюватись перевірки ключових напрямків діяльності, включаючи вибіркові перевірки законності здійснюваних платежів, їх економічної обґрунтованості, доцільності витрат, в тому числі на предмет підтвердження первинними обліковими документами та відповідності вимогам цієї Політики.

6.3. Ризики, пов'язані з корупцією, обов'язково мають бути взяті до уваги при розробці та затвердженні внутрішніх документів Асоціації.

7. Відповідальність

7.1. Порушення цієї Політики і положень, розроблених на її виконання, є підставою для притягнення працівників Асоціації до дисциплінарної відповідальності

7.2. Порушення цієї Політики особами, з якими Асоціацією укладено цивільно-правові договори або договори про надання послуг з фізичними особами-підприємцями, є підставою для припинення таких Договорів.

8. Прикінцеві положення

8.1. Дана Політика підлягає регулярному перегляду з метою її вдосконалення.

8.2. Політика вводиться в дію з дня її затвердження.

8.3. Члени Асоціації, представники керівних органів Асоціації, наймані працівники можуть подати пропозиції щодо вдосконалення Політики, направивши свої пропозиції листом до виконавчої дирекції Асоціації. Пропозиції розглядаються виконавчою дирекцією Асоціації.

8.4. Внесення змін і доповнень до цієї Політики здійснюється за рішенням Правління Асоціації.

Голова Асоціації
Іван Калашник

