

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ВЕТЕРАНСЬКА ХАТА»  
Код ЄДРПОУ - 45583107

Адреса: Україна, 03065, місто Київ, вул.Метробудівська, будинок 10/11, квартира 7

---

Наказ № 6

м. Київ

10.07.2024

Наказую:

1. Затвердити Політика запобігання корупції та вирішення конфлікту інтересів Громадської Організації «ВЕТЕРАНСЬКА ХАТА», що додається до цього Наказу.
  2. Здійснити всі необхідні дії з метою реалізації Політики запобігання корупції та вирішення конфлікту інтересів Громадської Організації «ВЕТЕРАНСЬКА ХАТА»,
- Відповідальність за виконання Наказу залишаю за собою.

Голова ГО «ВЕТЕРАНСЬКА ХАТА»



Сергій СОТСКОВ



**ПОЛІТИКА**  
**запобігання корупції та вирішення конфлікту інтересів**  
**Громадської Організації «ВЕТЕРАНСЬКА ХАТА» код ЄДРПОУ (45583107)**

**1. Загальні положення**

**1.1.** Ця Політика запобігання корупції та вирішення конфлікту інтересів (далі – «Політика») Громадської Організації «ВЕТЕРАНСЬКА ХАТА» (далі за текстом — Організація) розроблена, затверджена та реалізується з метою уникнення випадків конфлікту інтересів а також проявів корупції під час взаємодії Організації, її членів, працівників чи волонтерів з іншими фізичними чи юридичними особами, в тому числі з органами державної влади. Політика визначає та обов'язковість для членів Організації, її працівників, посадових осіб, волонтерів тощо у своїй внутрішній діяльності, а також у правовідносинах з партнерами, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, фізичними та юридичними особами вживати усіх зусиль та заходів щодо протидії та запобігання корупції в діяльності Організації, а також сприяти уникненню настання реального чи потенційного конфлікту інтересів, що може негативно вплинути на діяльність Організації, якість прийняття рішень та на репутацію Організації.

**1.2.** Ця Політика розроблена у відповідності до чинного законодавства України, зокрема Закону України «Про запобігання корупції» (надалі – «Закон») та Наказу від 28.12.2021 № 830/21 Національного агентства з питань запобігання корупції (надалі-«НАЗК»)«Про вдосконалення процесу управління корупційними ризиками»

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

**правопорушення, пов'язане з корупцією** - діяння, що не містить ознак корупції, але порушує встановлені цим Законом вимоги, заборони та обмеження, вчинене особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону, за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

**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;

**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.

**близькі особи** - члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у частині першій статті 3 цього Закону, 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 зазначеного суб'єкта;

**корупційне правопорушення** - діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону, за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.

**корупція** - використання особою, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей.

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

**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 невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

1.4. Текст Політики доступний для необмеженого кола осіб та розміщений на веб-сайті Організації, доступний за посиланням <https://veteranhut.com>

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

2.1. Ця Політика є обов'язковою для виконання усіма працівниками Організації, а також іншими особами, зокрема особами, які укладають із Організацією 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 Організацією, її працівниками та/або представниками у її правовідносинах із діловими партнерами, у тому числі органами державної влади та органами місцевого самоврядування. У випадку, якщо Організації стає відомо про вчинення будь-яких корупційних діянь представниками ділового партнера або контрагента, Організація має право припинити відносини з такими діловими партнерами або контрагентами.

2.3. Вимоги донорів Організації щодо запобігання корупційним явищам, що містяться в грантовій угоді, враховуються Організацією як частина цієї Політики в рамках виконання такої угоди. У випадку, якщо вимоги донорів Організації передбачають більш широке регулювання протидії корупційним правопорушенням чи конфлікту інтересів, Сторони зобов'язуються узгодити правила застосування Політики та вимог донора.

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

1) голова Організації;

2) всі працівники, члени Організації;

3) особи, які надають послуги та/або виконують роботи для Організації на підставі цивільно-правових договорів та/або договорів про надання послуг, що мають оплатний характер.

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

конкретних заходів, призначення осіб, відповідальних за їх проведення тощо визначаються у відповідному наказі Голови Організації.

**2.6. Взаємовідносини з членами та працівниками Організації.**

**2.6.1.** Організація вимагає від своїх співробітників дотримання цієї Політики, інформуючи їх про ключові принципи, вимоги та санкції за порушення.

**2.6.2.** В Організації забезпечується конфіденційність і доступність інформування органів управління про факти корупційних діянь, корупції та отримання неправомірної вигоди з боку осіб, що надають послуги в інтересах організації або від її імені. Також Організація 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.

**2.7.3** метою розслідування будь-якого діяння, яке має ознаки корупційного правопорушення, реального чи потенційного конфлікту інтересів, Організація має право створити робочу групу в кількості 3 (трьох) осіб з працівників, членів Організації або інших незалежних осіб з метою отримання об'єктивної інформації та доказів, що можуть свідчити про наявність або відсутність правопорушення. Робоча група має право отримувати пояснення, документи та інформацію, що необхідні їй для розслідування. Результат розслідування фіксується в Протоколі робочої групи, висновки якого мають бути враховані Головою Організації та/або Загальними Зборами членів Організації при вирішенні питання щодо порушення.

### **3. Норми професійної етики працівників та членів Організації**

**3.1.** Працівники Організації під час виконання своїх функціональних обов'язків зобов'язані неухильно додержуватися загально визначених етичних норм поведінки.

**3.2.** Працівники Організації 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.

**3.4.** Працівники Організації сумлінно, компетентно, вчасно, результативно і відповідально виконують функціональні обов'язки, рішення та доручення органів і посадових осіб, яким вони підпорядковані.

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

**3.6.** Працівники Організації 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 Організації 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, Голову Організації.

### **4. Права та обов'язки працівників та членів організації**

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

- 1) надавати пропозиції щодо удосконалення цієї політики;
- 2) звертатися до безпосереднього керівника або Голови Організації за консультаціями щодо виконання цієї політики та роз'ясненнями щодо її положень;
- 3) анонімно повідомляти про факти порушення даної Політики;
- 4) не нести відповідальності за повідомлення про виявлені чи потенційні порушення положень Політики.

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

- 1) дотримуватися відповідних вимог діючих законодавчих актів з питань запобігання корупції та

конфлікту інтересів та вимог цієї Політики, а також забезпечувати їх практичну реалізацію;

2) виконувати свої безпосередні обов'язки з врахуванням інтересів Організації;

3) невідкладно інформувати безпосереднього керівника або Голову Організації про випадки порушення вимог цієї Політики (або про випадки підбурювання до таких дій), вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень іншими працівниками Організації або іншими фізичними або юридичними особами, з якими Організація перебуває або планує перебувати у ділових відносинах;

4) невідкладно інформувати безпосереднього керівника або Голову Організації про виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

5) утримуватися від поведінки, яка може бути розціненою як готовність вчинити корупційне правопорушення, пов'язане з діяльністю Організації;

6) не вчиняти та не брати участі у вчиненні корупційних правопорушень, пов'язаних з діяльністю Організації.

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

1) використовувати свої службові повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб;

2) використовувати будь-яке майно Організації чи її кошти в приватних інтересах без згоди Голови Організації;

3) вимагати або отримувати будь-яку матеріальну або 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 Організацією;

4) організувати, бути посередником або особисто здійснювати будь-які готівкові або безготівкові платежі чи розрахунки з діловими партнерами Організації, якщо такі платежі чи розрахунки не передбачені чинним законодавством;

5) впливати прямо або опосередковано на рішення працівників Організації 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 Організацією;

6) вчиняти будь-які дії, які прямо або опосередковано підбурюють інших працівників Організації до порушення вимог Закону чи цієї Політики.

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

## **5. Врегулювання конфлікту інтересів в діяльності Організації**

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

**5.1.1.** Працівники Організації, які є близькими родичами, не можуть бути у підпорядкуванні один в одного.

**5.1.2.** Фізичні особи-підприємці та фізичні особи, з якими Організація укладає цивільно-правові договори про виконання робіт та або надання послуг, що передбачають оплатний характер співпраці не можуть бути близькими родичами особи, яка діє від імені організації при укладенні таких договорів.

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

- Працівники Організації 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 Організації, 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 Організації особи він письмово повідомляє про це Загальні Збори членів Організації шляхом скликання Позачергових Загальних Зборів з метою вирішення питання, яке має ознаки реального чи потенційного конфлікту інтересів.

**5.2.2.** Безпосередній керівник особи, або особа, яка уклала договір від імені Організації 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:

**5.3.1.** усунення працівника або особи, з якою укладено договір від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті;

**5.3.2.** встановлення додаткового контролю за виконанням працівником або особою, з якою укладено договір відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;

**5.3.3.** обмеження у доступі працівника або особи, з якою укладено договір до певної інформації;

**5.3.4.** перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника;

**5.3.5.** переведення працівника на іншу посаду;

**5.3.6.** звільнення працівника, розірвання договору.

**5.4.** Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності Голови Організації приймається Загальними Зборами членів Організації.

**5.5.** Працівники Організації 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 Організації 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 Організації, в тому числі принципів і вимог, встановлених цією Політикою.

**6.2.** Проведення процедур щодо дотримання вимог законодавства сфері запобігання та протидії корупції, реальному та потенційному конфлікту інтересів покладається на Голову Організації. У випадку, якщо питання конфлікту інтересів та /або корупції стосується Голови Організації, обов'язки щодо проведення вищевказаних процедур контролю та аудиту покладаються на Загальні Збори членів Організації. В рамках процедур внутрішнього контролю 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 Організації.

## **7. Внесення змін**

**7.1.** При виявленні недостатньо ефективних положень цієї Політики, або при зміні вимог законодавства України, Голова Організації ініціює розробку і реалізацію плану дій з перегляду та зміни цієї Політики.

**7.2.** Зміни до Політики набувають чинності з дати прийняття відповідного Наказу Голови Організації, якщо інший термін невизначений безпосередньо Наказом.

**7.3.** Працівники Організації, контрагенти, особи, з якими укладені відповідні договори та інші особи, на правовідносин з якими поширюються вимоги цієї Політики протягом 10 (десяти) робочих днів з наступного дня за датою набуття чинності змін до Політики мають бути належним чином проінформовані про такі зміни шляхом:

- отримання копії/скан копії Політики в новій редакції безпосередньо від Організації поштовим зв'язком або за допомогою електронної пошти чи інших актуальних засобів комунікації.
- отримання посилання на веб-сайт організації з опублікованою новою редакцією Політики.
- ознайомлення (під розпис) зі змінами до Політики.

## **8. Відповідальність**

- 8.1.** Порушення цієї Політики і положень, розроблених на її виконання, є підставою для притягнення працівників Організації до дисциплінарної відповідальності, передбаченої ст. 147 Кодексу законів про працю України.
- 8.2.** Порушення цієї Політики особами, з якими Організацією укладено цивільно-правові договори або договори про надання послуг з фізичними особами-підприємцями, є підставою для припинення таких Договорів.
- 8.3.** Порушення цієї Політики волонтером Організації є підставою для припинення співпраці з Волонтером та розірвання з ним відповідного договору.
- 8.4.** У випадку, якщо вчинені дії мають ознаки кримінального правопорушення, Організація має право звернутись до правоохоронних органів та надати необхідну інформацію та документи для проведення перевірки чи розслідування.