



NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATION
«INFECTION CONTROL IN UKRAINE»

TIN 39232143
Tel.: +380973893838
Dehtyarivska street 25/1, Kyiv, Ukraine, 04119

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ІНФЕКЦІЙНИЙ КОНТРОЛЬ В УКРАЇНІ»

ЄДРПОУ 39232143
Тел.: +380973893838
вул. Дегтярівська 25/1, Київ, Україна, 01119

Conflict of Interest Policy
Політика конфлікту інтересів

Date of adoption: / Дата прийняття:	02.01.2024
Effective from: / Вступає в силу з:	02.01.2024
Confidentiality: / Конфіденційність:	Internal / Внутрішнє

Затверджено:

Голова Андрій Александрін



<p>1. Introduction</p>	<p>1. Вступ</p>
<p>This Conflict of Interest Policy outlines the guidelines and procedures for NGO “Infection Control in Ukraine” (the “Organization”) to identify, manage, and mitigate potential conflicts of interest that may arise among its staff and contractors. The Conflict of Interest Policy aims to ensure the integrity, objectivity, and impartiality of the Organization’s operations and decision-making processes.</p> <p>This policy is a guideline for identifying and addressing situations in which conflicts of interest arise in the Organisation and details the provisions set out in the Code of Conduct, other procedures and policies.</p>	<p>Ця Політика конфлікту інтересів визначає правила та процедури, які застосовуватимуться ГО «Інфекційний контроль в Україні» («Організація») для виявлення, управління та зменшення потенційних конфліктів інтересів, які можуть виникнути серед її співробітників та причетних до Організації осіб. Політика конфлікту інтересів спрямована на забезпечення цілісності, об’єктивності та неупередженості діяльності, а також процесів прийняття рішень Організації.</p> <p>Ця політика є інструкцією щодо виявлення та виправлення ситуацій, в яких виникають конфлікти інтересів в Організації та деталізує положення, які визначені в Кодексі поведінки, інших процедур та політик.</p>
<p>2. Purpose</p>	<p>2. Мета</p>
<p>The primary purpose of this Conflict of Interest Policy is to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promote transparency and accountability in the Organization’s activities. • Protect the Organization’s reputation and credibility. • Ensure that the Organization’s decisions are made in the best interests of its mission and beneficiaries. • Prevent situations where personal interests may compromise the Organization’s objectives. 	<p>Основною метою цієї Політики конфлікту інтересів є:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сприяння прозорості та підзвітності в діяльності Організації. • Захист репутації та довіри до Організації. • Забезпечення прийняття Організацією рішень в найкращих інтересах її місії та бенефіціарів. • Попередження ситуацій, коли особисті інтереси можуть поставити під загрозу цілі Організації.
<p>3. Scope</p>	<p>3. Сфера застосування</p>
<p>This Policy applies to the following categories of persons:</p> <p>(a) Members of Organization and any supervisory or advisory bodies of the Organisation;</p> <p>(b) All employees, regardless of position, type of employment contract, or working hours;</p> <p>(c) Consultants, experts, volunteers, and interns engaged by the Organisation on any basis;</p>	<p>Ця Політика поширюється на такі категорії осіб:</p> <p>(а) Члени організації та будь-яких наглядових або дорадчих органів Організації;</p> <p>(б) Усі співробітники, незалежно від посади, виду трудового договору або режиму роботи;</p> <p>(в) Консультанти, експерти, волонтери та стажери, залучені Організацією на будь-якій основі;</p>

<p>(d) Members of any committees or commissions established by the Organisation;</p> <p>(e) Suppliers, contractors and sub-contractors — to the extent that a conflict of interest on their part may directly affect the Organisation's decision-making. In the case of procurement processes, all members of the Procurement Committee are bound by this Policy through the Conflict of Interest Declaration (Annex 2). The Organisation also reserves the right to include conflict of interest obligations in contracts with suppliers and partners;</p> <p>(f) Partner organisations — where a partnership or grant agreement contains conflict of interest requirements, the partner organisation is obliged to apply equivalent standards within its own team. In case of doubt as to whether this Policy applies to a specific person or situation, the matter should be referred to the Head of the Organisation.</p>	<p>(г) Члени будь-яких комітетів або комісій, утворених Організацією;</p> <p>(д) Постачальники, підрядники та субпідрядники — тією мірою, якою конфлікт інтересів з їхнього боку може безпосередньо вплинути на процеси прийняття рішень Організацією. У випадку закупівельних процесів усі члени Комітету із закупівель зобов'язані дотримуватися цієї Політики через Декларацію про конфлікт інтересів (Додаток 2). Організація також залишає за собою право включати зобов'язання щодо конфлікту інтересів до договорів із постачальниками та партнерами;</p> <p>(е) Організації-партнери — у випадку, якщо партнерська угода або грантовий договір містять вимоги щодо конфлікту інтересів, організація-партнер зобов'язана застосовувати еквівалентні стандарти у межах власної команди. У разі сумніву щодо того, чи поширюється ця Політика на конкретну особу або ситуацію, питання слід передати на розгляд Голові Організації.</p>
<p>4. Definitions</p>	<p>4. Визначення</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Conflict of Interest: A situation in which an individual's personal or financial interests could potentially influence their professional judgment or actions on behalf of the Organization. • Financial Interest: A direct or indirect financial benefit, including ownership, employment, or investment in an entity that may be involved in or compete with the Organization's activities. • Personal Interest: A non-financial interest that could potentially compromise an individual's objectivity or impartiality in their role at the Organization. • Subject-person is a member of any governing body of the Organisation, employee, consultant, expert and member of any committee established to ensure transparent decision-making in the Organisation. • Associated person - close relatives of the subject-person, namely: husband or wife, direct 	<ul style="list-style-type: none"> • Фінансовий інтерес: Пряма чи непряма фінансова вигода, включаючи право власності, працевлаштування або інвестиції в суб'єкт, який може бути залучений до діяльності Організації або конкурувати з нею. • Особистий інтерес: Нефінансовий інтерес, який потенційно може поставити під загрозу об'єктивність або неупередженість особи в її ролі в Організації. • Особа-суб'єкт – це член будь-якого органу управління Організації, співробітник, консультанти, експерт та член будь-якого комітету, які створені з метою забезпечення прозорого процесу прийняття рішень в Організації. • Асоційована особа - близькі особи особи-суб'єкта, а саме: чоловік або дружина, прямі родичі цієї особи (батько, мати, діти, рідні брати та сестри, дід, баба, онуки), прямі родичі чоловіка або дружини цієї особи,

relatives of this person (father, mother, children, siblings, grandparents, grandchildren), direct relatives of the husband or wife of this person, husband or wife of a direct relative.

- **An Associated Organisation** is (i) a legal entity of which the Subject is a member of the board or an employee or consultant and which receives or may receive funding from the Organisation or with which the Organisation has established a contractual or other legal relationship; or (ii) any legal entity with which the Subject is in discussions or has already reached an agreement for future employment.

- **An immediate and foreseeable impact** is a direct consequence of a decision that is obvious and generally understood at the time of the decision.

- **A commercial interest** refers to any type of interest that has a monetary value, such as a monthly salary, cost of services, investment, licence fees (royalties), etc., in amounts exceeding UAH 2500 (two thousand five hundred hryvnias).

- **Conflict of interest:** A situation in which an individual's personal or financial interests could potentially influence his or her professional judgement or actions on behalf of the Organisation. A conflict of interest exists when the Organisation or a representative of the Organisation is involved in any specific donor-related matter that may have a direct and foreseeable impact on a financial or other interest of: (a) the Organisation, (b) a representative of the Organisation, or (c) any person or institution related to the Organisation or a representative of the Organisation by contractual, financial, agency, official or personal relationship. For example, a conflict of interest may arise when the Organisation or a representative of the Organisation has a financial or other benefit that may affect the performance of its responsibilities in managing donor resources. A conflict of interest may also arise if the financial or other interest of the Organisation or a representative of the Organisation compromises or undermines the belief that the donor's resources are being managed and used in

чоловік або дружина прямого родича.

- **Асоційована організація** — це (I) юридична особа, членом органів правління якої є особа-суб'єкт, або співробітником, чи консультантом, і яка отримує чи може отримати фінансування від Організації, чи з якою Організація встановила договірні чи інші правові відносини; або (II) будь-яка юридична особа, з якою особа-суб'єкт веде переговори чи вже досягла згоди про майбутнє працевлаштування.

- **Безпосередній і передбачуваний вплив** — це безпосередній наслідок прийнятого рішення, явний та загальнозрозумілий на момент прийняття рішення.

- **Комерційний інтерес** стосується будь-якого виду зацікавленості, що має грошовий вираз, як-то щомісячна заробітна платня, вартість послуг, інвестиція, ліцензійні платежі (роялті), і т.д., суми, що перевищують 2500 грн. (дві тисячі п'ятсот гривень).

- **Конфлікт інтересів:** Ситуація, в якій особисті або фінансові інтереси особи можуть потенційно вплинути на її професійні судження або дії від імені Організації. Конфлікт інтересів виникає тоді, коли Організація або представник Організації бере участь у будь-якій конкретній справі, пов'язаній з донором, що може мати прямий і передбачуваний вплив на фінансовий або ж інший інтерес з боку: (a) Організацію, (b) представника Організації, чи (c) будь-якої особи чи установи, пов'язаної з Організацією чи представником Організації договірними, фінансовими, агентськими, службовими чи особистими стосунками. Наприклад, конфлікт інтересів може виникати, коли Організація або представник Організації має фінансовий або інший зиск, що може вплинути на виконання його обов'язків з управління ресурсами донора. Конфлікт інтересів також може виникати, якщо фінансовий або інший інтерес Організації або представника Організації компрометує чи підриває віру в те, що управління та користування ресурсами донора здійснюється у прозорий, справедливий, чесний та підзвітний спосіб. Конфлікт інтересів не має

<p>a transparent, fair, honest and accountable manner. By definition, a conflict of interest does not exist where an individual or associated person or organisation may obtain a pervasive benefit, i.e. a general benefit that accrues to a large number of people, for example, in the form of improved access to healthcare services, as a result of the actions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A genuine conflict of interest exists when a person takes a personal and substantial part, within the scope of his or her official authority, in the resolution of any particular matter in which he or she or an associated person or associated organisation is known to have a commercial interest, if the resolution of that particular matter will have a direct and foreseeable effect on the subject matter of that interest and may create conditions for the commission of illegal acts. • A potential conflict of interest exists when an existing and less obvious commercial interest of a reporting entity or an associated person or associated organization could result in any of the above situations. After appropriate disclosure and review of the facts, all activities that contain a potential conflict of interest may be deemed permissible and not to constitute a conflict of interest. 	<p>місця за визначенням у випадках, коли особа-суб'єкт чи асоційована особа або організація можуть отримати розповсюджену вигоду — тобто, загальну вигоду, яка надається великому числу осіб, наприклад, у вигляді покращення доступу до медичних послуг, як наслідок зазначених дій.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Дійсний конфлікт інтересів має місце у випадках, коли особа-суб'єкт бере особисту й суттєву участь у межах своїх офіційних повноважень у вирішенні будь-якого конкретного питання, в якому, як їй відомо, вона чи асоційована особа або асоційована організація має комерційний інтерес, якщо вирішення цього конкретного питання справить безпосередній і передбачуваний вплив на предмет цього інтересу та може створити умови для здійснення протиправних дій. • Можливий конфлікт інтересів має місце, коли наявний та менш очевидний комерційний інтерес особи-суб'єкта чи асоційованої особи або асоційованої організації може призвести до виникнення будь-якої з вищезазначених ситуацій. Після відповідного декларування та вивчення фактів, вся діяльність, що містить потенційний конфлікт інтересів може вважатись допустимою і такою, що не містить конфлікту інтересів.
<p>5. Prohibited Conflicts of Interest</p>	<p>5. Заборонений конфлікт інтересів</p>
<p>5.1. The following activities are strictly prohibited:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Self-dealing: Using the Organization's resources or authority for personal gain. • Misappropriation of assets: Using the Organization's funds or property for purposes other than those intended. • Nepotism: Favoring relatives or friends in hiring, promotion, or other decisions. • Cronyism: Favoring personal acquaintances or associates in business dealings. • Bribery: Offering or accepting bribes or kickbacks in connection with the Organization's activities. • Improper use of confidential information: 	<p>5.1. Наступні дії є категорично забороненими:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Самозбагачення: Використання ресурсів або повноважень Організації для особистої вигоди. • Розтрата майна: Використання коштів або майна Організації для цілей, відмінних від призначених. • Непотизм: Призначення родичів або друзів на посади, підвищення їх по службі або прийняття інших рішень на їх користь. • Кумівство: Надання переваги особистим знайомим або партнерам у бізнесі. • Хабарництво: Пропозиція або отримання хабарів чи відкатів у зв'язку з

<p>Disclosing or using confidential information for personal benefit or to harm the Organization.</p>	<p>діяльністю Організації.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Неправомірне використання конфіденційної інформації: Розголошення або використання конфіденційної інформації для особистої вигоди чи завдання шкоди Організації.
<p>5.2. Additional examples of situations that may give rise to an actual, potential or perceived conflict of interest:</p> <p>HR decisions: A manager participating in the selection, evaluation, promotion or dismissal of a close relative, friend or romantic partner.</p> <p>Financial decisions: An employee approving payments or signing contracts with a company in which they or an associated person has a financial interest. External employment: An employee holding a paid position or advisory role in an organisation that competes with, supplies to, or receives funding from NGO "ICU".</p> <p>Regulatory or public roles: An employee or board member holding a public or regulatory position that creates obligations conflicting with the Organisation's interests.</p> <p>Post-employment: A former employee or board member using confidential information obtained during their work at the Organisation for personal or commercial benefit after their departure.</p> <p>If in doubt about whether a situation constitutes a conflict of interest, the person must disclose it in accordance with the procedure in Section 7.</p>	<p>5.2. Додаткові приклади ситуацій, що можуть спричинити дійсний, потенційний або сприймальний конфлікт інтересів:</p> <p>Кадрові рішення: Керівник бере участь у відборі, оцінці, просуванні по службі або звільненні близького родича, друга або романтичного партнера.</p> <p>Фінансові рішення: Співробітник затверджує платежі або підписує договори з компанією, в якій він або асоційована особа має фінансовий інтерес.</p> <p>Зовнішня зайнятість: Співробітник обіймає оплачувану посаду або дорадчу роль в організації, яка конкурує, постачає послуги або отримує фінансування від ГО «ІК-Україна».</p> <p>Регуляторні або публічні ролі: Співробітник або член правління обіймає публічну або регуляторну посаду, що створює зобов'язання, які суперечать інтересам Організації.</p> <p>Після завершення роботи: Колишній співробітник або член правління використовує конфіденційну інформацію, отриману під час роботи в Організації, для особистої або комерційної вигоди після відходу.</p> <p>У разі сумніву щодо того, чи є ситуація конфліктом інтересів, особа повинна задекларувати її відповідно до процедури, визначеної в Розділі 7.</p>
<p>6. Standard</p>	<p>6. Стандарт</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Individuals-subjects of the Organisation shall refrain from participating in or directly or indirectly influencing decisions, processes or concluding contracts in the course of the Organisation's activities in case of actual or possible conflict of their commercial interests or other interests with the interests of the Organisation. • Each subject person of the Organisation is 	<ul style="list-style-type: none"> • Особи-суб'єкти Організації повинні утримуватись від участі або прямого чи непрямого впливу на рішення, процеси або укладення договорів під час здійснення діяльності Організації у разі дійсного або можливого конфлікту їх комерційних інтересів або інших з інтересами Організації. • Кожна особа-суб'єкт Організації зобов'язана повідомляти про будь-який

<p>obliged to report any conflict of interest, including conflicts related to associated persons and organisations, as well as the nature of this conflict, as soon as it becomes aware of the existence or reasonable possibility of such a conflict.</p> <ul style="list-style-type: none"> • The procedure to be followed by the Ethics Commission in the event of a conflict of interest is set out in Annex 1. • The management of conflicts of interest during the work of the Committee (Commission) of the Organisation for consideration and approval of tender applications/proposals shall be regulated in detail by the relevant Procedures/Regulations of the Organisation, taking into account the main provisions set out in Annex 2. 	<p>конфлікт інтересів, в тому числі, конфлікти, пов'язані з асоційованими особами та організаціями, а також про суть цього конфлікту, щойно їй стає відомо про існування або обґрунтовану можливість виникнення такого конфлікту.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Процедура, якій має слідувати Комісія з етичних питань у разі виникнення конфлікту інтересів наведена в Додатку 1. • Управління конфліктом інтересів під час роботи Комітету (Комісії) Організації з розгляду та затвердження тендерних заявок/пропозицій детально регламентуються відповідними Процедурами/Положеннями Організації з урахуванням основних положень, наведених у Додатку 2.
<p>7. Disclosure of Conflicts of Interest</p>	<p>7. Розкриття конфлікту інтересів</p>
<p>7.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mandatory disclosure: All staff and contractors must disclose any potential conflicts of interest to the Head of Organization. • Timely disclosure: Disclosures must be made promptly upon becoming aware of a potential conflict of interest. • Documentation: Disclosures should be documented in writing and maintained in the Organization's files. 	<p>7.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Повідомлення про конфлікт інтересів: Усі співробітники та причетні до Організації особи зобов'язані повідомляти Голову Організації про будь-яку ситуацію, яка може створити потенційний конфлікт інтересів. • Своєчасне розкриття інформації: Розкриття інформації повинно здійснюватися негайно після того, як стане відомо про потенційний конфлікт інтересів. • Документальне оформлення: Розкриття інформації має бути задокументовано письмово та зберігатися в архіві Організації.
<p>7.2. All subject-persons report conflicts of interest in writing through the following channels:</p> <p>(a) Primary channel: to the Head of the Organisation — for all standard cases of conflict of interest; (b) Alternative channel: directly to any member of the Governing Board of NGO "ICU" — in cases where the conflict of interest concerns the Head of the Organisation, or where the subject-person has reasonable grounds to believe that reporting through the primary channel will not be considered objectively and impartially;</p>	<p>7.2. Усі особи-суб'єкти повідомляють про конфлікти інтересів письмово через такі канали:</p> <p>(а) Основний канал: Голові Організації — для всіх стандартних випадків конфлікту інтересів; (б) Альтернативний канал: безпосередньо будь-якому члену ГО «ІК-Україна» — у випадках, коли конфлікт інтересів стосується Голови Організації, або якщо особа-суб'єкт має обґрунтовані підстави вважати, що повідомлення через основний канал не буде розглянуто об'єктивно та неупереджено;</p>

<p>(c) Complaints channel of the Safeguarding System: if a conflict of interest is simultaneously linked to a violation of the Safeguarding Policy (in particular, in relation to beneficiaries, vulnerable persons, or conduct standards), the disclosure is submitted through the official feedback channels defined in clause 5.1 of the Procedure for Handling Sensitive Appeals and Providing Feedback of NGO "ICU" (email: info@infection-control.in.ua or via the online form on the Organisation's website);</p> <p>(d) Donor channel: if the conflict of interest concerns a specific project, the subject-person has the right to notify the relevant project donor directly, in accordance with the terms of the relevant grant agreement.</p> <p>Acknowledgement of receipt of the disclosure must be provided within 5 working days. The Ethics Commission reviews the declared facts within 5 working days of notification (Annex 1). The subject-person is informed of the outcome of the review or a justified reason why the results cannot be disclosed.</p>	<p>(в) Канал скарг системи Убезпечення: якщо конфлікт інтересів одночасно пов'язаний із порушенням Політики Убезпечення (зокрема, стосовно бенефіціарів, вразливих осіб або стандартів поведінки), декларація подається через офіційні канали зворотного зв'язку, визначені п. 5.1 Процедури розгляду звернень чутливого характеру та надання зворотного зв'язку ГО «ІК-Україна» (ел. пошта: info@infection-control.in.ua або через онлайн-форму на вебсайті Організації);</p> <p>(г) Донорський канал: якщо конфлікт інтересів стосується конкретного проекту, особа-суб'єкт має право повідомити відповідного донора проекту безпосередньо відповідно до умов відповідного грантового договору. Підтвердження отримання декларації надається протягом 5 робочих днів. Комісія з етичних питань розглядає задекларовані факти протягом 5 робочих днів з дня повідомлення (Додаток 1). Особа-суб'єкт інформується про результати розгляду або про обґрунтовану причину, чому результати не можуть бути розкриті.</p>
<p>7.3. Protection from reprisals. NGO "ICU" guarantees full protection to any person who, in good faith, discloses a conflict of interest or participates in its review. Any reprisals against a person who has disclosed a conflict of interest are strictly prohibited, including: dismissal or threat of dismissal; demotion or change of working conditions; isolation from team communication; psychological pressure, threats or intimidation; refusal to renew a contract or employment. Any person who believes that reprisals have been applied against them may report this through the same disclosure channels specified in clause 7.1 — such a report will be treated as a new Sensitive Appeal and reviewed in accordance with the Procedure for Handling Sensitive Appeals and Providing Feedback. Persons found guilty of reprisals shall be subject to disciplinary measures up to and including dismissal.</p>	<p>7.3. Захист від репресій. ГО «ІК-Україна» гарантує повний захист будь-якій особі, яка добросовісно декларує конфлікт інтересів або бере участь у його розгляді. Будь-які репресії щодо особи, яка задекларувала конфлікт інтересів, суворо забороняються, включаючи: звільнення або погрозу звільненням; пониження на посаді або зміну умов праці; ізоляцію від командної комунікації; психологічний тиск, погрози або залякування; відмову в продовженні договору або трудових відносин. Будь-яка особа, яка вважає, що щодо неї вжито репресивних заходів, може повідомити про це через ті самі канали декларування, визначені п. 7.1 — таке повідомлення розглядатиметься як нове Звернення чутливого характеру та буде розглянуте відповідно до Процедури розгляду звернень чутливого характеру та надання зворотного зв'язку. Особи, визнані винними у застосуванні репресій, підлягають дисциплінарним заходам аж до звільнення.</p>

8. Management of Conflicts of Interest	8. Управління конфліктом інтересів
<ul style="list-style-type: none"> • Assessment: The Head of the Organisation assesses the nature and seriousness of the identified conflict of interest and appoints the Ethics Commission consisting of persons not involved in the identified conflict of interest. • Mitigation: If possible, steps will be taken to mitigate or eliminate the conflict of interest, such as: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Recusal from relevant decisions. ➤ Modification of duties or responsibilities. ➤ Implementation of safeguards to ensure objectivity. • Termination: In cases where a conflict of interest cannot be effectively managed, the individual may be required to terminate their involvement with the Organization. 	<ul style="list-style-type: none"> • Оцінка: Голова Організації оцінює характер і серйозність виявленого конфлікту інтересів та призначає Комісію з етичних питань у складі осіб, які не задіяні у виявленому конфлікті інтересів. • Пом'якшення: Якщо можливо, вживаються заходи для пом'якшення або усунення конфлікту інтересів, такі як: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Відсторонення від прийняття відповідних рішень. ➤ Зміна обов'язків або відповідальності. ➤ Впровадження запобіжних заходів для забезпечення об'єктивності. • Припинення: У випадках, коли конфлікт інтересів не може бути ефективно вирішений, особа може бути змушена припинити свою участь в Організації.
9. Training	9. Навчання
<p>Regular training on conflict-of-interest prevention and management will be provided to all staff and contractors.</p> <p>The Organization shall evaluate the effectiveness of its training programs on a regular basis. This may involve surveys, interviews, or other methods to assess participants' understanding of the Conflict of Interest Policy and their ability to apply it to their work.</p>	<p>Для всього персоналу та причетних до Організації осіб проводитиметься регулярне навчання щодо запобігання та управління конфліктом інтересів.</p> <p>Організація повинна регулярно оцінювати ефективність своїх навчальних програм. Це може включати опитування, інтерв'ю або інші методи оцінювання розуміння учасниками Політики конфлікту інтересів та їхньої здатності застосовувати її у своїй роботі.</p>
10. Review and Updates	10. Перегляд і оновлення
<p>This Conflict of Interest Policy will be reviewed and updated regularly to ensure its continued relevance and effectiveness. Any necessary updates will be made to reflect changes in laws, regulations, or organizational practices.</p>	<p>Ця Політика конфлікту інтересів буде регулярно переглядатися та оновлюватися, щоб забезпечити її постійну актуальність та ефективність. Будь-які необхідні оновлення будуть вноситися для відображення змін у законах, правилах або організаційних практиках.</p>
11. Conclusion	11. Висновок
<p>11.1. The Conflict of Interest Policy is a fundamental component of our commitment to</p>	<p>Політика конфлікту інтересів є фундаментальним компонентом нашого</p>

<p>ethical conduct and transparency. By understanding and adhering to these guidelines, we can ensure that our Organization maintains the highest standards of integrity and public trust. We encourage all staff and contractors to familiarize themselves with this Conflict of Interest Policy and to report any potential conflicts of interest promptly.</p>	<p>зобов'язання до етичної поведінки та прозорості. Розуміючи та дотримуючись цих принципів, ми можемо гарантувати, що наша Організація підтримує найвищі стандарти доброчесності та громадської довіри. Ми заохочуємо всіх співробітників та причетних до Організації осіб ознайомитися з цією Політикою конфлікту інтересів та негайно повідомляти про будь-які потенційні конфлікти інтересів.</p>
<p>11.2. Commitment to the highest ethical standards. Every person covered by this Policy personally commits to: (a) proactively identifying and disclosing any actual, potential or perceived conflict of interest before participating in any relevant decision or process; (b) placing the interests of the Organisation's mission, beneficiaries and donor resources above personal, financial or other private interests; (c) maintaining the highest standards of integrity, transparency and impartiality in all decisions and actions undertaken on behalf of the Organisation; (d) cooperating fully and honestly with the Ethics Commission or any authorised body conducting a review of a potential conflict of interest; (e) not disclosing information about ongoing reviews of conflicts of interest to persons not involved in the review process; (f) completing a refresher training on conflict of interest prevention at least once a year or upon request by the Organisation. Violations of the obligations set out in this clause may constitute grounds for disciplinary measures.</p>	<p>11.2. Зобов'язання дотримуватись найвищих етичних стандартів. Кожна особа, на яку поширюється ця Політика, особисто зобов'язується: (а) проактивно виявляти та декларувати будь-який дійсний, потенційний або сприймальний конфлікт інтересів до участі в будь-якому відповідному рішенні або процесі; (б) ставити інтереси місії Організації, бенефіціарів та ресурсів донорів вище за особисті, фінансові або інші приватні інтереси; (в) дотримуватись найвищих стандартів доброчесності, прозорості та неупередженості в усіх рішеннях і діях, що вчиняються від імені Організації; (г) повністю та чесно співпрацювати з Комісією з етичних питань або будь-яким уповноваженим органом, що здійснює перевірку потенційного конфлікту інтересів; (д) не розголошувати інформацію про поточні перевірки конфліктів інтересів особам, які не залучені до процесу розгляду; (е) проходити повторне навчання з питань запобігання конфлікту інтересів не рідше одного разу на рік або на запит Організації. Порушення зобов'язань, визначених у цьому пункті, може бути підставою для застосування дисциплінарних заходів.</p>

History of the version / Історія версії

Version / Версія:	Date of adoption: / Дата прийняття:	Description of modification / Опис змін:
1.0	02.01.2024	Date of approval by the Head of Organization / Дата затвердження Головою Організації

Процедура, якій має слідувати Комісія з етичних питань у разі виникнення конфлікту інтересів

1 Про всі конфлікти інтересів особам-суб'єктам Організації необхідно негайно повідомляти у письмовій формі Голову організації, який призначає Наказом Комісію з етичних питань.

2 Комісія з етичних питань зобов'язана невідкладно, але не пізніше 5 робочих днів з дня інформування, розглядати задекларовані факти, визначаючи чи дійсно існує конфлікт інтересів або існує лише можливий конфлікт інтересів та вирішувати чи надати дозвіл, згідно з яким участь особи-суб'єкта в обговоренні питання, що стало джерелом конфлікту інтересів, може бути певною мірою обмежено.

3 Три члени Комісії з правом голосу утворюють кворум для проведення засідання Комісії з етичних питань. Рішення Комісії з етичних питань приймаються більшістю голосів усіх членів Комісії з етичних питань, що мають право голосу.

4 Після того, як було визнано існування конфлікту інтересів, особа-суб'єкт не братиме участі в розгляді питань, що стали причиною виникнення конфлікту інтересів без дозволу, виданого Комісією з етичних питань. Це означає, що особа-суб'єкт не голосуватиме, не виступатиме, не братиме участь у будь-якій іншій формі в прийнятті рішень стосовно питання, виходитиме з приміщення без пояснення причини перед початком обговорення, не буде брати участь у голосуванні з приводу питання, хіба що Комісія з етичних питань надасть йому дозвіл. Дозвіл може визначати різні рівні залучення, в залежності від рішення Комісії з етичних питань. Наприклад, особа-суб'єкт може отримати право надавати інформацію з технічних питань, але не рекомендації. Або вона зможе бути присутньою на засіданнях з метою виконання адміністративних обов'язків, але утримається від участі у обговоренні певних питань, що стали причиною виникнення конфлікту інтересів. Прізвища осіб-суб'єктів, що мають конфлікт інтересів, і які беруть участь у певному засіданні, де обговорюються питання, що містять конфлікт інтересів, будуть занесені до протоколу засідання.

5 Якщо виявиться, що особа-суб'єкт має конфлікт інтересів, про який не було повідомлено згідно з процедурою, означеною вище, чи Комісія з етичних питань має ґрунтовні підстави вважати, що особа-суб'єкт не повідомила про конфлікт інтересів, Комісія поінформує особу-суб'єкта про обставини, на підставі яких Комісія зробила такий висновок та надасть особі-суб'єкту можливість пояснити ймовірні наміри приховати конфлікт інтересів. Якщо після отримання пояснення та подальшого розслідування, що може бути ініційовано, Комісія з етичних питань дійде висновку, що ця особа дійсно приховала конфлікт інтересів, це, можливо, потягне дисциплінарну відповідальність у відповідності з законодавством України, яку має ініціювати директор Організації по відношенню до особи-суб'єкта, чи інші відповідні дії.

/

Procedure to be followed by the Ethics Commission in case of a conflict of interest

1. All conflicts of interest shall be immediately reported in writing by the persons - subjects of the Organisation to the Head of the Organisation, who shall appoint the Ethics Commission by the Order.

2 The Ethics Commission shall immediately, but not later than 5 working days from the date of notification, consider the declared facts, determine whether a conflict of interest actually exists or only a possible conflict of interest exists and decide or grant a permit according to which the participation of the person-subject in the discussion of the issue that became the source of the conflict of interest may be limited to a certain extent.

3 Three voting members of the Commission shall constitute a quorum for a meeting of the Ethics Commission. Decisions of the Ethics Commission shall be taken by a majority of votes of all members of the Ethics Commission entitled to vote.

4 Once the existence of a conflict of interest has been recognised, the subject person will not participate in the consideration of the issues that gave rise to the conflict of interest without permission from the Ethics Commission. This means that the subject person will not vote, speak, or otherwise participate in the decision-making on the matter, leave the room without giving a reason before the discussion begins, or vote on the matter unless the Ethics Commission grants him/her permission. The permission may define different levels of involvement, depending on the decision of the Ethics Commission. For example, the subject may be authorised to provide information on technical matters, but not recommendations. Or they may attend meetings to perform administrative duties, but refrain from participating in discussions of certain issues that give rise to a conflict of interest. The names of the persons with a conflict of interest who participate in a particular meeting where the matters involving the conflict of interest are discussed will be recorded in the minutes of the meeting.

5 If it appears that the subject has a conflict of interest that has not been disclosed in accordance with the procedure described above, or the Ethics Commission has reasonable grounds to believe that the subject has failed to disclose a conflict of interest, the Commission will inform the subject of the circumstances on the basis of which the Commission has reached this conclusion and provide the subject with an opportunity to explain the alleged intention to conceal the conflict of interest. If, after receiving the explanation and further investigation, which may be initiated, the Ethics Commission concludes that the person has indeed concealed a conflict of interest, this may result in disciplinary action in accordance with the legislation of Ukraine, which should be initiated by the Director of the Organisation against the person, or other appropriate actions.

ДЕКЛАРАЦІЯ ПРО КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ
Комітет з закупівель

Ім'я (особи, яка робить Декларацію): [Вставити ім'я]

Позиція/ назва: [Вставити заголовок]

Організація: Го «інфекційний контроль в Україні»

Проект закупівлі: «»[вставити назву проекту]»

Декларація

Я розумію свою роль як члена цього комітету з закупівель і сумлінно роблю цю заяву.

Виберіть один з наступних двох варіантів:

КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НЕМАЄ

- У мене немає реального, потенційного або передбачуваного конфлікту інтересів у зв'язку з цим процесом закупівель і моєї ролі в якості члена Комітету з закупівель, і я зобов'язуюсь виконувати свої обов'язки з найвищим ступенем об'єктивності та добросовісності.

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

- У мене конфлікт інтересів.

1. Виберіть тип конфлікту інтересів:

- Фактичний:** Це існуючий конфлікт інтересів, наприклад: У вас є близький родич, який є директором однієї з фірм, які подали заявку/пропозицію.
- Потенціал:** Це конфлікт інтересів, який ось-ось відбудеться або може статися, наприклад: Ви або близький родич знаходиться в процесі найму, або придбання частини або повної власності фірми, яка подала заявку/пропозицію.
- Сприйняття:** Це конфлікт інтересів, який може бути обґрунтовано сприйнятий іншими як компромат об'єктивності людини, наприклад: У вас є тісна особиста дружба з директором однієї з фірм, які подали заявку/пропозицію.

2. Опишіть обставини, що породжують конфлікт інтересів:

--

Підпис:	
Дата:	

Огляд Декларації ця частина повинна бути завершена відповідальною закупівельною особою

Перевірте, чи була завершена та підписана декларація. У разі, коли конфлікт інтересів було оголошено, як буде управлятися конфлікт інтересів:

План управління конфліктом інтересів:

- Вийміть ПК-член з ПК
- Накласти обмеження на члена ПК
- Створення незалежного судді
- Член ПК відмовляється від бізнес-інтересів, що викликає конфлікт інтересів
- Член ПК відстає від позиції, яка викликає конфлікт інтересів.

Вкажіть деталі:

--

Особа, яка переглядає Декларацію та пропонує план управління *(відповідальна особа)*

Ім'я та назва:	
Підпис:	
Дата:	

Особа, що апроверти план управління (керівник го/відповідальний за реалізацію проекту)

Ім'я та назва:	
Підпис:	
Дата:	

Заочні особи, які роблять Декларацію (не потрібно, якщо план полягає в тому, щоб видалити людину з ПК)

Підпис:	
Дата:	

/

CONFLICT OF INTEREST DECLARATION
Procurement Committee

Name (of person making the Declaration): [insert name]

Position / title: [insert title]

Organization: NGO "Infection control in Ukraine"

Procurement Project: "[insert project name]"

Declaration

I understand my role as a member of this Procurement Committee and I make this declaration in good faith. *Select one of the following two options:*

NO CONFLICT OF INTEREST

- I have no actual, potential or perceived conflict of interest in relation to this procurement process and my role as a member of the Procurement Committee and I undertake to carry out my duties with the highest degree of objectivity and integrity.

CONFLICT OF INTEREST

- I have a conflict of interest.

3. Select the type of conflict of interest:

- Actual:** This is an existing conflict of interest, for example: you have a close relative who is a director of one of the firms that has submitted a bid/proposal.
- Potential:** This is a conflict of interest that is about to happen or could happen, for example: you or a close relative is in the process of being hired by, or acquiring part or full ownership of a firm that has submitted a bid/proposal.
- Perceived:** This is a conflict of interest which might be reasonably perceived by others as compromising a person's objectivity, for example: you have a close personal friendship with a director of one of the firms that has submitted a bid/proposal.

4. Describe the circumstances giving rise to the conflict of interest:

--

Signature:	
Date:	

Review of Declaration *this part to be completed by the responsible procurement person*

Check the Declaration has been completed and signed. Where a conflict of interest has been declared state how the conflict of interest will be managed:

Conflict of interest management plan:

- Remove the PC member from the PC
- Impose a restriction on the PC member
- Engage an independent adjudicator
- PC member relinquishes the business interest that causes the conflict of interest
- PC member resigns from the position that causes the conflict of interest.

Provide details:

--

Person reviewing the Declaration and proposing the management plan (*responsible procurement person*)

Name and title:	
Signature:	
Date:	

Person approving the management plan (*Head of NGO/Responsible for project implementation*)

Name and title:	
Signature:	
Date:	

Consent of person making the Declaration (*not required if the plan is to remove the person from the PC*)

Signature:	
Date:	