УТВЕРЖДЕНО СОБРАНИЕ
УЧРЕДИТЕЛЕЙ ОО «Шарикон барои рушд»
21 сентября 2022 года
М.П.

ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
"ШАРИКОН БАРОИ РУШД"

ПОЛИТИКА
ПРОТИВ МОШЕННИЧЕСТВА

Душанбе -2022

Документ основан на Законе Республики Таджикистан «О противодействии коррупции», принятом решением Маджлиси намояндагон Маджлиси Олии Республики Таджикистан от 17 июня 2020 года за № 116, который Ратифицирован Конвенцией ООН против коррупции и принят решением Маджлиси намояндагон Республики Таджикистан от 16 апреля 2008 года за № 952.

Данный документ разработан ОО «Шарикон барои рушд» для внутреннего использования в своей деятельности.

Содержание

1. Понятие о мошенничестве....3
2. Борьба с мошенничеством....4
3. Механизм обеспечения подотчетности....6
4. Распределение обязанностей в ОО "Шарикон барои рушд"....6
5. Внутренний механизм управления ОО «Шарикон барои рушд»....7
6. Кодекс поведения....8
6.1. Сфера применения Кодекса....8
6.2. Цель Кодекса....10
6.3. Принципы служебного поведения сотрудников Организации....10
6.4. Соблюдение закона....11
6.5. Требования к поведению сотрудников организации....12
6.6. Работа с частной информацией....12
6.7. Этика поведения сотрудников по отношению к другим работникам организации....12
6.8. Сервисные отношения....13
6.9. Отношения между работниками организации....14
6.10. Взаимоотношения с руководством....14
6.11. Отношение руководства к каждому сотруднику....14
6.12. Личность сотрудника Организации....15
6.13. Внешний вид сотрудника организации....15
7. Каналы связи для сообщения о проблемах и протоколы расследования для отслеживания мошенничества....15
8. Рассмотрение жалоб на неправомерное поведение, включая меры по выполнению первоначального отчета, сроки расследования и защиту заявителя....16
9. Распространенные случаи конфликта интересов....17
9.1. Конфликт интересов в управлении человеческими ресурсами....17
9.2. Конфликт интересов при получении пособий....18
9.3. Конфликт интересов при выполнении оплачиваемой работы в....19
другой организации....19
9.4. Конфликт интересов при получении подарка....19
9.5. Конфликт интересов в закупках....20
9.6. Конфликт интересов, связанный с использованием информации ограниченного доступа....21
9.7. Управление конфликтами интересов в процессе оценки грантовой деятельности....21
10. Управление конфликтами интересов....23
11. Профилактика конфликта интересов....24
12 . Выявление конфликта интересов....24
13. Разрешение конфликта интересов....25
14. Меры ответственности....25
15. Ознакомление и утверждение Кодекса этики сотрудниками «Шарикон барои рушд»....26

1. Понятие о мошенничестве

Мошенничество является разновидностью хищения. Под мошенничеством понимается завладение имуществом либо приобретение права на имущество путем обмана или злоупотребления доверием. Мошенничество как неправомерное действие представляет собой угрозу, которая заслуживает серьезного внимания и требует немедленных действий как со стороны соответствующих структур Правительства, так и международных организаций. Последствия мошенничества в любой системе управления со стороны правительственных организаций и неправительственных организаций могут быть серьезными. Помимо значительных финансовых потерь, мошенничество имеет негативные последствия для репутации любой организации, что в свою очередь, негативно влияет на ее способность эффективно реализовывать программы, устанавливать партнерские отношения с другими организациями. Поэтому наличие эффективных механизмов предотвращения, выявления и борьбы с мошенничеством является ключом к защите интересов организаций от негативных последствий.

Общественные организации также являются структурным элементом, способствующим развитию экономики и общества в различных отраслях народного хозяйства Республики Таджикистан, и они осознают, что управление противодействием мошенничеству является коллективной ответственностью каждой организации. Руководство и сотрудники соответствующей организации требуют от подрядчиков и партнеров-исполнителей создания фактора предотвращения мошенничества. Однако, основная ответственность за управление рисками мошенничества, а также разработку политики и установление уровней толерантности к мошенничеству лежит на высшем руководстве соответствующих организаций.

В разных организациях используются разные подходы к управлению рисками мошенничества, а также разная степень строгости принимаемых мер. Кроме того, мошенничество может принимать различные формы, а степень мошенничества, совершаемого сотрудниками и/или третьими лицами, значительно варьируется в зависимости от конкретной рассматриваемой организации.

Особое внимание уделяется тем видам деятельности, в которых проблема мошенничества стоит более остро, и необходимо отметить, что такие ситуации приводят или связаны с высокой степенью риска. Эта деятельность включает мошенничество и обман, связанные с закупками, управлением контрактами, набором персонала, платежами, управлением проектами, выбором и управлением третьими сторонами, такими как партнеры-исполнители.

2. Борьба с мошенничеством

В соответствии с Указом Президента Республики Таджикистан от 3 августа 2021 года за №222 «О Государственной стратегии борьбы с коррупцией в Республике Таджикистан на период до 2030 года», разработана на первый этап (2021-2025 годы) программа Правительства Республики Таджикистан по внутриведомственным антикоррупционным

мерам. ОО «Шарикон барои рушд» в своей внутриведомственной работе основывается настоящей Стратегии и реализация мероприятий по данному документу продолжается.
Для реализации целей и задач Стратегии необходимо осуществить следующие меры:

- повышение уровня правового образования сотрудников организации в направлении противодействия коррупции и в этом контексте создать условия для нетерпимости общества к явлению коррупции;
- определение и внедрение современных способов предотвращения и противодействия коррупции, как в программах, так и в рамках рабочей деятельности организации;
- регулярное совершенствование антикоррупционного законодательства в организации с учетом развитие связей с общественностью;
- определение порядка контроля за выполнением антикоррупционных мер;
- усиление системы координации ОО «Шарикон барои рушд» с органами государственной власти в борьбе с коррупцией;
- оценка состояния коррупции в организации и ее форм;
- усиление антикоррупционной пропаганды и деятельности сотрудников организации в этой сфере;
- формирование правовой позиции сотрудников по решению коррупционных вопросов;
- совершенствование системы антикоррупционного законодательства до требований международных и национальных правовых документов в организации;
- внедрение норм международного права по борьбе с коррупцией в рамках международных обязательств Республики Таджикистан в деятельность организации.

Передовая практика международных организаций показывает, что стратегии и планы действий по борьбе с мошенничеством должны включать меры по предотвращению и борьбе с мошенничеством на всех уровнях деятельности организации. Для этого должны быть приняты следующие меры:

- Определить внутренние и внешние риски, связанные с мошенничеством, а также уязвимость деятельности или функций организации;
- Применить корректирующие стратегии и/или механизмы контроля (в том числе в отношении политики, управления и процедур) для минимизации выявленных рисков и уязвимостей;
- Установить порядок исполнения, включая определение подразделений и/или персонала, ответственного за исполнение;
- Контролировать рабочий процесс со стороны руководства, а также проведение обзоров соответствующих планов и мероприятий и периодическая отчетность о реализации политики по борьбе с мошенничеством;
- Определить механизмы, каналы и процедуры, с помощью которых сотрудники, подрядчики и третьи стороны могут сообщать о случаях мошенничества и предполагаемых мошенниках;
- Разработать стратегии удовлетворения потребностей организаций в обучении борьбе с мошенничеством;
- Создать атмосферу абсолютной нетерпимости к мошенничеству и повышение осведомленности о мошенничестве;

- Внедрить механизмы сбора, анализа и сообщения информации о количестве и характере инцидентов, связанных с мошеннической деятельностью или предполагаемой мошеннической деятельностью, происходящих внутри организации или против нее, включая оценку жалоб, расследования и варианты разрешения инцидентов (а также передачу в национальные органы власти, информацию о том, когда и как инициировать действия против них, направленные на возвращение ресурсов).

Стратегии борьбы с мошенничеством в организации должны основываться на решениях о приемлемом уровне риска с учетом соответствия мер по борьбе с мошенничеством и целью их снижения, и быть под контролем на протяжении всего периода внутренней и внешней деятельности. В ОО «Шарикон барои рушд» за мошенничество предусмотрены определенные наказания для работника и партнерской организации. В своей деятельности организация реализует следующие мероприятия согласно вышеуказанным документам и стандартам:

- повышение осведомленности об антикоррупционных правах;
- повышение качества профессиональной подготовки специалистов в области предотвращения и противодействия коррупции;
- целенаправленная и эффективная реализация мероприятий;
- анализ коррупционных рисков в организации;
- разработка нормативно-правовых актов по противодействию коррупции и их внедрение в организации;
- обеспечение конкурсного механизма приема на работу;
- совершенствование механизма поощрения персонала организации в целях предотвращения коррупционных явлений в организации;

3. Механизм обеспечения подотчетности

Данный механизм основан на решении координационного совета ООН, который выстроен по трем линиям защиты:

1. «Первая линия защиты» относится к лидерам и оперативным менеджерам организации.
2. «Вторая линия защиты» включает централизованные подразделения, которые работают со специалистами организации над созданием оптимальных условий для деятельности организации, включая выполнение таких задач, как бюджетный контроль, управление рисками, соблюдение законодательных и нормативных требований, контроль качества.
3. «Третья линия защиты» — независимые контролирующие органы, в том числе подразделения внутреннего аудита (ревизионные комиссии).

Эти «три линии защиты» взаимозависимы в обеспечение общей эффективности задач, связанных с менеджментом, управлением рисками, мониторингом и оценкой.

Внутренний контроль включает контроль всех процессов, призванных «разумно обеспечить достижение оперативных целей, отчетность и соблюдение приемлемых

требований». Таким образом, механизмы противодействия мошенничеству являются неотъемлемой частью механизмов внутреннего контроля и комплекса мер по контролю.

4. Распределение обязанностей в ОО "Шарикон барои рушд"

Формальное соблюдение процедур и общепризнанных требований необходима для соблюдения кодексов поведения сотрудниками и руководством организации. Согласно этой процедуре каждый сотрудник знакомится с кодексом поведения, принятым организацией, подписывает его и несет ответственность за его соблюдение. Данный акт способствует и повышает эффективность любых потенциальных судебных исков против преступников и считается экономически эффективным юридическим инструментом для предотвращения мошенничества и обмана. Согласно сегодняшним требованиям, на предприятиях и организациях процедуры, связанные с письменным или электронным подтверждением ознакомления с кодексом поведения, применяются к новым сотрудникам при приеме на работу и могут повторяться через определенный период времени или когда вносятся изменения. Организация также установила данный порядок для своих партнеров и третьих лиц, и это является хорошей практикой при заключении типовых юридических соглашений.

Директор ОО «Шарикон барои рушд» несёт ответственность за повышения осведомленности о соответствующих стандартах поведения и внедрение письменного процесса признания для всех новых и существующих сотрудников, при том, что все сотрудники организации знают и понимают стандарты поведения, и готовы соблюдать сейчас и в будущем.

Ответственность при выполнении этих задач возлагается, прежде всего, на орган управления организации и отдельных работников, в ответственность которых входит высокий уровень риска, в том числе в сфере закупок, финансовых операций, договорного управления, контрольных функций (вопросы этики и аудита), членство в комиссиях и др.), а также для лиц, занимающих выборные должности.

По необходимости ОО «Шарикон барои рушд» может рассмотреть возможность расширения сферы действия программ раскрытия финансовой информации на сотрудников, которые руководят деятельностью партнеров-исполнителей, а также на тех, кто подвержен рискам мошенничества.

5. Внутренний механизм управления ОО «Шарикон барои рушд»

Важными элементами борьбы с мошенничеством, четкой и прозрачной политики документооборота в системе ОО «Шарикон барои рушд» является комплексный сбор данных и отчетность о фактах мошенничества и противодействия мошенничеству. Как показывает опыт, внешние аудиторы не всегда предоставляют полную информацию о мошенничестве в своих отчетах, что зачастую может ввести в заблуждение. В этом случае может возникнут недопонимание между партнером и сотрудниками, которое может привести к нежелательным последствиям.

Поэтому важно отметить, что информация о случаях мошенничества и недостатках, предоставляемая рядом организаций на основе внешних проверок, не всегда считается адекватной. В связи с этим организация проводит внутренний анализ через комиссию по расследованию и принимает соответствующее решение. Конечно, в большинстве случаев правильную и понятную информацию организация предоставляет только со сроком выполнения и рассмотрения отчета, для чего в ОО «Шарикон барои рушд» создана рабочая группа. Данная группа обязана в течение 3 дней представить указанные данные руководству организации в письменной форме. В зависимости от степени мошенничества Руководство решает обсудить это на собрании или провести личную беседу.

Внутренний контроль считается одним из основных элементов эффективной системы отчетности в ОО «Шарикон барои рушд» и всегда находится в центре внимания руководства и ответственных сотрудников.

Руководству организации важно создать четкий, единый и достаточно сильный морально-этический «импульс» и использовать все возможности, позволяющие выполнить обязательства организации по борьбе с мошенничеством. Это позволит добиться как демонстрационного, так и сдерживающего эффекта. Внутри и за пределами организации должны быть четкие сигналы о том, что высшее руководство привержено политике борьбы с мошенничеством и связанным с ней мерам по борьбе с мошенничеством и реагирует на нее. Инициатива и решимость руководства имеют важное значение для борьбы с мошенничеством, подачи примера этического поведения и создания атмосферы абсолютной нетерпимости к мошенничеству на протяжении всего жизненного цикла организации.

Данная приверженность способствует борьбе с мошенничеством, которая включает действия, направленные на повышение уровня осведомленности о мошенничестве среди сотрудников. Такие меры позволяют организации интегрировать усилия по обучению борьбе с мошенничеством в соответствии с существующими механизмами отчетности и нормативными требованиями. Эти меры будут способствовать успешным результатам в развитии и эффективному использованию ресурсов, контроля всего процесса выполнения работ с целью снижения мошеннических действий.

6. Кодекс поведения

6.1. Сфера применения Кодекса

Важнейшим средством информирования сотрудников об основных правилах, регулирующих допустимость или неправомерность тех или иных действий, в том числе мошеннических действий и других видов профессиональных правонарушений является Кодекс поведения.

Кодекс поведения способствует повышению осведомленности сотрудников о мошенничестве с целью принятия совместных мер, поскольку фиксирует информацию об этическом поведении, которую можно найти в других документах, в том числе в финансовых регламентах, правилах закупок, отборе персонала, руководствах по управлению персоналом и т. д.:

a) Кодекс — это свод основных этических норм и правил социального поведения, согласно которым мы укрепляем высокую репутацию организации и поддерживаем ее престиж и традиции, которыми должны руководствоваться сотрудники Организации.
b) Кодекс поведения – документ, разработанный с целью формирования профессиональной культуры в Организации, улучшения ее имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствования структуры управления и т.д. В организации ему отведена роль обеспечения устойчивого развития в условиях современных изменений.
c) Кодекс определяет основные принципы совместной жизни сотрудников Организации, которые должны быть уважительными, вежливыми и заботливыми по отношению друг к другу и окружающим, и включают аспекты сотрудничества и ответственности за деятельность Организации.
d) Организация обязана создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса. Гражданин, вступающий в Организацию (далее - работник), знакомится с положениями Кодекса, соблюдает их и реализует в процессе своей деятельности.
e) Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе отдельных работников.
f) Кодекс – документ, открытый для ознакомления всем заинтересованным лицам в рабочем процессе. Содержание Кодекса доводится до сведения всех работников Организации. Новичкам следует ознакомиться с этим документом, который должен быть доступным.
g) Все сотрудники Организации без исключения соблюдают Кодекс.
h) Кодекс организации определяет основные нормы профессиональной этики, которые:
    - способствует повышению их ценности и человеческого достоинства;
    - поддерживает качество профессиональной деятельности работников организации и достоинство их профессии;
    - регулирует отношения между всеми работниками организации и обществом;
    - закладывает основы формирования культурной, социальной, ответственности и справедливости у работников;
    - способствует сопротивлению коррупции;
    - снижает случаи коррупции, включая выявление и последующее устранение причин коррупции (предупреждение коррупции).

6.2. Цель Кодекса

Данный Кодекс направлен на повышение эффективности выполнения работниками Организации своих трудовых обязанностей. Цель Кодекса является установление этических норм и правил профессионального поведения работников Организации для надлежащего осуществления ими профессиональной деятельности, а также содействие укреплению их компетентности. Основой Кодекса является введение единых правил поведения, таких как:

- быть основным элементом формирования служебной этики, уважения к труду в общественном сознании;

- выступать институтом общественного сознания и нравственности работников организации и их самоуправления. Кодекс способствует обеспечению сотрудниками организации личных поведений, воспитывает дисциплину и взаимное уважение, а также создает благоприятную и безопасную среду в организации.
- Знание и соблюдение работниками настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, их высокой осведомленности.
- Быть гарантом выполнения общественного долга, непримиримым к нарушению общественных интересов, забота и защита каждого сотрудника, приумножать общественную собственность.

6.3. Принципы служебного поведения сотрудников Организации

Принципы служебного поведения основываются на культурных норм, традиций, конституционных положений и законодательных актов Республики Таджикистан.

В основу норм Кодекса положены следующие принципы: гуманность, справедливость, профессионализм, ответственность, толерантность, демократия, партнерство и солидарность.

Основные принципы служебного поведения работников представляют собой действия, которые необходимо соблюдать при исполнении служебных и функциональных обязанностей.

Работники, осознающие свою ответственность перед организацией, обязаны:

- на высоком профессиональном уровне и добросовестно выполнять служебные обязанности в целях обеспечения эффективной деятельности Организации;
- Знать, что уважение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности сотрудников Организации;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, предоставленных Организацией;
- исключать действия, связанные с недобросовестным исполнением служебных обязанностей, какими-либо личными интересами, имущественными (финансовыми) и иными интересами;
- уведомлять руководителя организации обо всех случаях мошеннических действий.
- быть не склонен к коррупционной деятельности (преступности);
- исключать возможность влияния на Организацию решений политических партий и иных общественных объединений;
- соблюдать стандарты профессиональной этики и установленные правила поведения на работе;
- проявлять корректность и внимательность в общении со всеми сотрудниками;
- воздерживаться от сомнения в объективном выполнении работником своих обязанностей, а также избегать конфликтов;
- соблюдать правила публичных выступлений и предоставления официальной информации, установленные Организацией.

6.4. Соблюдение закона

- Все сотрудники Организации обязаны соблюдать Конституцию и законы Республики Таджикистан;
- Все сотрудники в своей деятельности не должны нарушать законы и нормативно-правовые документы;
- Сотрудник несет ответственность за проявления коррупции;
- Сотрудник обязан соблюдать этические нормы и обладать способностью выявлять и реагировать на факты этических нарушений.

6.5. Требования к поведению сотрудников организации

При исполнении своих служебных обязанностей сотрудник не должен допускать личных интересов, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов.

Сотруднику запрещается получать от физических и иных юридических лиц вознаграждение, связанное с выполнением служебных обязанностей (кредит, услуги, оплата представительских, транспортных расходов и т.п.).

Сотрудники обязаны общаться с клиентами Организации уважительно и вежливо.

6.6. Работа с частной информацией

Сотрудник Организации может обрабатывать и получать конфиденциальную информацию согласно правилам и требованиям, действующим в организации.

Сотрудник обязан принять соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, которая несет ответственность за их несанкционированное разглашение и (или) стала известна ему в связи с исполнением им своих служебных обязанностей.

Сотрудник имеет право использовать различные источники информации.

Сотрудник имеет право открыто выражать (письменно или устно) свое мнение о региональной или государственной политике в своей профессиональной сфере, а также о действиях участников трудового процесса, но его высказывание не может быть явно неточным, злонамеренным или оскорбительным.

Работник не имеет права разглашать конфиденциальную служебную информацию.

6.7. Этика поведения сотрудников по отношению к другим работникам организации

Отношение сотрудника, который обладает организационно-распорядительными полномочиями, к другим работникам Организации должно быть для всех примером.

Сотрудники, обладающие высоким профессионализмом и безупречной репутацией способствуют формированию сплоченного коллектива, благоприятной морально-психологической среды для эффективной работы.

Сотрудник обязан принимать меры по предотвращению и разрешению конфликта интересов, по предотвращению коррупции.

Руководитель не допускает коррумпированного и опасного поведения своих подчиненных, а своим личным поведением подает пример честности, беспристрастности и справедливости другим коллегам.

Административные меры (выговор, предупреждение, строгий выговор, увольнение) применяются к работникам, нарушающим принципы этики и правила служебного поведения.

Если сотрудник Организации является членом совета, комиссии или руководителем, Организация обязана принимать решения, представляющие для него личный интерес, и не может в связи с этим сохранять беспристрастность, информировать об этом участников дела.

Работник не имеет права представлять свою организацию в правовых спорах с другими организациями или физическими лицами, разделяющими какие-либо интересы. О данных льготах он должен сообщить руководству организации или лицам, заинтересованным в этом вопросе.

6.8. Сервисные отношения

Служебные отношения работника организации устанавливаются на основе конституционных положений, что позволяет работнику иметь свои права и свободы. Конституция защищает работника от вмешательства в его личную и частную жизнь, охраняет его честь и доброго имени.

В служебных отношениях работника с гражданами и его коллегами не допускаются следующие действия:

- любые высказывания и действия уничижительного характера в отношении пола, возраста, расы, гражданства, языка, политических прав, национальности и религии, которые являются для него приоритетными;
- грубое обращение, некорректная критика, недружелюбное и необоснованное высказывание в адрес работника;
- угрозы, оскорбительные слова или комментарии, действия, мешающие мирным и нормальным отношениям, или поведение, вынуждающее работника нарушать свои права.

Сотрудники организации способствуют установлению деловых связей по направлениям и конструктивному сотрудничеству друг с другом, должны быть вежливыми и надежными, помогать в общении с клиентами из сообщества и коллегами.

Сотрудники сами выбирают соответствующий стиль общения с коллегами и клиентами, основанный на взаимном уважении.

Работник должен быть требовательным прежде всего к себе и никогда не должен терять чувства уважения и достоинства к коллегам.

Работник должен быть беспристрастен и его отношение должно быть таким же и беспристрастным по отношению к клиенту, сотрудникам и партнерам.

Работник не должен злоупотреблять своим служебным положением.

6.9. Отношения между работниками организации

Отношения между сотрудниками строятся на принципах коллегиальности, партнерства и взаимного уважения.

Работник защищает не только свои интересы, но и интересы своих коллег. Он не унижает своих коллег в присутствии других людей. Сотрудник, являясь примером культурного человека, всегда обязан приветствовать своих коллег, оценивать проявления неадекватного поведения как неуважение к коллегам. Хладнокровное поведение недопустимо. Работники должны избегать необоснованных и резких слов в отношениях. В случае конфликта они должны найти правильные пути решения проблемы.

6.10. Взаимоотношения с руководством

Орган управления организации позволяет работникам быть открытыми и полноценными в своей профессиональной деятельности. Основой взаимоотношений в организация считается принципы свободы слова, убеждений, толерантности, демократии и справедливости. В организации культурное общение, взаимное уважение, взаимопонимание являются основным средством трудовых взаимоотношений. Ответственность за поддержание такой среды является основной задачей руководителя организации.

Основная задача руководства Организации - быть толерантным к разнообразию политических, религиозных, философских вкусов и мнений, создать условия для обмена мнениями, возможности достижения согласия и нахождения общего языка.

Руководство Организации не может дискриминировать, игнорировать или преследовать сотрудников за их убеждения или на основе личных симпатий или антипатий.

6.11. Отношение руководства к каждому сотруднику

На принципе равенства должна строиться отношения руководства Организации с каждым сотрудником. Руководство Организации не может запрашивать или собирать информацию о личной жизни работника, не связанную с выполнением им трудовых обязанностей. Оценка и решения руководства организации должны быть беспристрастными, основанными на фактах.

Сотрудники имеют право запросить у руководства Организации информацию, касающуюся работы Организации.

Руководство Организации не имеет права скрывать или искажать информацию, которая может повлиять на карьеру и качество работы работника.

Сотрудники Организации с уважением относятся к управленческому коллективу организации, соблюдают субординацию и в случае возникновения конфликта с управленческим коллективом Организации стараются разрешить его путем соблюдения этических норм.

В случае выявления преступных действий сотрудников, а также грубого нарушения профессиональной этики руководитель Организации обязан принимать меры в отношении нарушителей.

6.12. Личность сотрудника Организации

Профессиональная этика работника Организации требует преданности делу и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

Сотрудник Организации требователен к себе и старается совершенствоваться. Ему свойственны самооценка, самоопределение и самообучение.

Сотрудник должен дорожит своей репутацией.

6.13. Внешний вид сотрудника организации

- Быть ответственным и уважительным;
- Быть совместимым с общим стилем управления организации;
- Быть терпеливым, уверенным в себе и чистым.

7. Каналы связи для сообщения о проблемах и протоколы расследования для отслеживания мошенничества

В случае возникновении мошенничества, в целях надлежащего управления проблемой, организация в первую очередь обращает внимание на нормативно-правовые акты Республики Таджикистан, анализирует и изучает возникшие проблемы.

В этом направлении выполняются следующие шаги:

1. Проводиться регистрация случаев мошенничества и выявления конкретных виновных;
2. Создается проверочная комиссии для определения места проведения мероприятия, ответственного лица, фактического состояния работ и документального оформления (протоколирования) случая;
3. Проводиться анализ и испытание с целью определения степени и масштаба повреждения. Оформляется официальный документ;
4. Осуществляется процесс получения показаний от виновного и свидетелей;
5. Принимаются меры для решения проблемы;
6. В случаях выхода масштаба мошенничества за рамки норм и внутренней документации, Организация официально решает проблему через суд в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

8. Рассмотрение жалоб на неправомерное поведение, включая меры по выполнению первоначального отчета, сроки расследования и защиту заявителя

Руководство ОО «Шарикон барои рушд» обеспечивает беспристрастные рабочие отношения между сотрудниками и предоставляет все возможности в отношении их этики и

поведения, чтобы организация была свободна от мошенничества и обмана. Это повысит репутацию организации среди партнеров и государственных органов.

Внутри и за пределами организации должны быть четкие сигналы о том, что руководство привержено политике борьбы с мошенничеством и соответствующим мерам по борьбе с мошенничеством.

Действие руководства и его приверженность борьбе с мошенничеством, является примером этического поведения и создает атмосферу нулевой терпимости к мошенничеству, что является важное значение. Эти обязательства отражены в политике организации по борьбе с мошенничеством и включают инициативы, направленные на повышение осведомленности сотрудников о мошенничестве, которое соответствует существующим механизмам отчетности и соблюдения требований.

Для достижения успешных результатов необходимо выделять ресурсы на усилия по борьбе с мошенничеством, соразмерные потенциальному уровню риска мошенничества и целям по его снижению.

Проведение расследований и обеспечение наказания преступников как внутри, так и за пределами организации требует решимости со стороны руководства.

Необходимым условием эффективности программ по борьбе с мошенничеством является эффективное применение санкций к нарушителям.

В случае госслужащих такой режим заключается в применении дисциплинарных мер, а в случае сторонних организаций – в отказе от сотрудничества с ними.

Обзор дисциплинарных мер показывает, что в большинстве организаций важным фактором, влияющим на решения о целесообразности и характере дисциплинарных мер, является анализ рисков, с потенциальными последствиями которых связана законность таких мер.

Кодекс организации акцентирует внимание на необходимости того, чтобы сотрудники избегали конфликтов интересов при выполнении своих обязанностей.

9. Распространенные случаи конфликта интересов

В любой организации могут возникать различные ситуации конфликта интересов. Здесь большое значение имеет характер деятельности конкретной организации и решаемые ею задачи. Опыт показывает, что в деятельности организации могут наблюдаться следующие конфликты интересов:

1. В случае принятия решений по кадрам;
2. В случае получения льгот при исполнении трудовых обязанностей;
3. При выполнении оплачиваемых работ в другой организации;

4. В случае получения подарка;
5. При покупках;
6. В случае использования информации ограниченного доступа.

9.1. Конфликт интересов в управлении человеческими ресурсами

В этом случае конфликт интересов может возникнут со стороны работника, который имеет полномочия готовить или принимать решения.

Например:

- Сотрудник помогает организации принять решение о найме родственника или друга;
- Сотрудник принимает решение об определении размера вознаграждения, в том числе о распределении вознаграждения на себя или своих родственников, работающих в организации;
- Сотрудник участвует в оценке исполнения трудовых обязанностей своих родственников или иных зависимых лиц, работающих в организации.

Возможные способы решения проблемы: ***В течение 1 дня после раскрытия интересов отстранить работника от принятия решения, связанного с темой конфликта интересов, путем вынесения ему предупреждения.***

Конфликт интересов может возникнут, когда у сотрудника есть полномочия готовиться или принимать решения в отношении кого-то, кого он уже знает или с кем поддерживает отношения.

Например:

- Сотрудник помогает организации принять решение о найме родственника или друга;
- Работник принимает решение об определении размера премии, в том числе о распределении премии себе или своим родственникам, работающим в организации;
- Работник оказывает помощь в оценке выполнения трудовых обязанностей своих родственников или иных связанных лиц, работающих в организации;
- Содействовать работнику в принятии решения о повышении/понижении в должности его родственника или иного связанного с ним лица, работающего в организации;
- Работник оказывает содействие в принятии решения о назначении проверки (или проведении проверки) или наложении штрафа на своего родственника или иное связанное с ним лицо, работающее в организации.

Возможные пути решения проблемы: Отстранение ***работника от принятия решения, являющегося предметом конфликта интересов. Назначение выговора работнику.***

9.2. Конфликт интересов при получении пособий

Выполняя свои трудовые обязанности, работник участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми он имеет личный интерес.

Например:

- Работник принимает решение об оказании социальной помощи в виде денежных выплат и социальных услуг согласно социальному контракту близкому родственнику (родственнику, другу);
- Работник принимает решение об оказании социальных услуг (социальных льгот) близким родственникам (родственникам, друзьям).

Возможные способы решения проблемы: ***Вынесение предупреждения и перевод работника на другую работу.***

9.3. Конфликт интересов при выполнении оплачиваемой работы в другой организации

Работник или иное лицо, с которым работник имеет личный интерес или деловые отношения для работы за зарплату в другой организации.

Например:

- Сотрудник, ответственный за закупку материальных ценностей, выбирает из ограниченного числа поставщиков, руководителя отдела продаж, который является его родственником;
- Работнику, располагаемому конфиденциальной информацией о деятельности организации, может быть предложена работа в организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные пути разрешения конфликта: ***Отстранение работника от принятия решения, являющегося предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.***

9.4. Конфликт интересов при получении подарка

Работник или иное лицо, с которым у работника имеется личный интерес, получает ценные подарки от подчиненного или иного работника учреждения, над которым работник выполняет руководящие обязанности.

Например:

Сотрудник получает на день рождения дорогой подарок от своего подчиненного, при этом сотрудник контролирует управление своими подчиненными по заданию руководства.

Возможные способы расчета»: ***рекомендация сотруднику вернуть дарителю дорогой подарок; установление правил корпоративного поведения, рекомендуется воздерживаться от дарения (принятия) ценных подарков; перевод работника на другую должность (его подчиненного) или изменение объема трудовых обязанностей работника.***

9.5. Конфликт интересов в закупках

Конфликт интересов возникает, если работник участвует в обосновании необходимости закупки, оформлении закупочной документации, выборе победителя процедуры закупки, приемке приобретаемых товаров и услуг, и одной из связанных сторон является потенциальным иждивенцем поставщика.

Например:

- Одним из участников закупки является организация, от которой получает доход родственник или близкий друг члена закупочной комиссии;
- Одним из руководителей организации является индивидуальный предприниматель, и организация покупает у него товары или услуги;
- Работник участвует в определении победителя закупочной процедуры, а его родственники работают в организации, которая является дочерней или находится под контролем одного из участников закупки;
- Работник участвует в определении победителя закупочной процедуры, при этом супруг работника является деловым партнером руководителя одного из участников закупочной процедуры;
- Работник разрабатывает критерии определения победителя закупочной процедуры, а его родственники владеют (или управляют, или работают) рядом компаний, предоставляющих товары и услуги, запланированные к закупке **;**
- Ответственность за получение товаров или услуг несет работник, а субподрядчиком является компания, в которой родственники работника получают доход.

Возможные пути решения проблемы: ***Отстранение работника от принятия решения, являющегося предметом конфликта интересов, следовательно, отказ работника от получения материальной выгоды. Сотрудник, участвовавший в закупке, отстраняется от участия в идентификации поставщика.***

9.6. Конфликт интересов, связанный с использованием информации ограниченного доступа

Конфликт интересов возникает, когда работник в связи с исполнением своих трудовых обязанностей имеет доступ к информации, не являющейся общедоступной, и обязан сохранять ее конфиденциальность, но в случае ее передачи другому лицу использование эта информация может нанести вред работнику или лицам, получившим выгоду.

Например:

- Сотрудник участвует в научно-исследовательской деятельности, результаты которой представляют большой интерес для ряда коммерческих компаний. Родственник сотрудника получает доход от одной из этих компаний;
- Работник имеет доступ к государственной информационной системе, который представляет коммерческий интерес для третьей организации, руководитель которой является родственником работника.

- Сотрудник передает данные организации третьим лицам или другой организации без разрешения.

Возможные пути решения проблемы: ***Отстранение работника от принятия решения, являющегося предметом конфликта интересов, следовательно, отказ работника от получения материальной выгоды, ограничение доступа работника к конфиденциальной информации. Замена сотрудников. ограничить распространение конфиденциальной информации и публикационных материалов организации.***

9.7. Управление конфликтами интересов в процессе оценки грантовой деятельности

ОО «Шарикон барои рушд» придает первостепенное значение честности и прозрачности процесса оценки грантовой деятельности. Мы разработали эффективные механизмы обнаружения, раскрытия и разрешения конфликтов интересов, которые могут возникнуть в ходе этого процесса. Наша политика управления конфликтами интересов интегрирована в общий процесс оценки заявок и включает в себя следующие ключевые элементы:

1. Выявление и раскрытие конфликта интересов:
    - Четкое определение конфликта интересов, возникающие в процессе оценки грантов.
    - Обязательное заполнение декларации о конфликте интересов всеми членами оценочной комиссии до начала процесса оценки.
    - Регулярные проверки для выявления потенциальных конфликтов интересов между оценщиками и заявителями.
2. Порядок раскрытия информации:
    - Установить четкий процесс, с помощью которого члены комиссии могут раскрыть потенциальные конфликты интересов.
    - Создать конфиденциальный канал для сообщения о потенциальных конфликтах интересов.
3. Механизмы разрешения конфликтов:
    - Немедленное отстранение члена комиссии от рассмотрения заявления, в связи с конфликтом интересов.
    - Использование альтернативных членов комиссии в случае конфликта.
    - Возможность полной повторной оценки заявки независимым экспертом, если после первичной оценки будет обнаружен конфликт.
4. Управление связанными сторонами:
    - Ведение и регулярное обновление списка связанных сторон.
    - Применение специальных процедур проверки заявок, поданных связанными сторонами.
5. Образование и повышение осведомленности:
    - Проводить регулярное обучение членов оценочной комиссии по вопросам раскрытия и управления конфликтами интересов.
    - Включить тему конфликта интересов в программу вводного обучения новых членов комиссии.

6. Документация и аудит:
    - Полная документация всех выявленных конфликтов интересов и предпринятых действий.
    - Регулярный аудит процесса управления конфликтом интересов независимым органом.
7. Прозрачность процесса:
    - Уведомление заявителей о существовании механизмов управления конфликтом интересов.
    - Предоставление заявителям возможность запрашивать информацию о процессе оценки их заявок.
8. Механизм подачи жалоб:
    - Установление четкой процедуры для заявителей по обжалованию решений в случае подозрения на конфликт интересов.
    - Создание независимой комиссии для рассмотрения таких жалоб.
9. Постоянное улучшение:
    - Регулярный пересмотр и обновление политики управления конфликтами интересов на основе накопленного опыта и передовой практики.
    - Проведение ежегодного анализа эффективности механизмов управления конфликтом интересов.
10. Штрафы за нарушения:
    - Установление четкой дисциплинарной меры за несоблюдение политики в отношении конфликта интересов.
    - Обеспечение последовательного применения санкций в случае нарушений.

Используя вышеназванные механизмы ОО «Шарикон барои рушд» стремится обеспечить справедливый, прозрачный и этичный процесс оценки заявок на гранты. Мы признаем, что эффективное управление конфликтами интересов не только повышает целостность нашего процесса предоставления грантов, но также укрепляет доверие заявителей, спонсоров и более широкого сообщества к нашей организации.

10. Управление конфликтами интересов

Регулирование конфликта интересов включает в себя три основных элемента:

1. **Профилактика**
   Реализация системы ограничений, запретов и других мер, не допускающих возникновения конфликта интересов.
2. **Раскрытие**
   Система мер, позволяющая своевременно собирать и анализировать данные о конфликте интересов.
3. **Корректирование**
   Ограничение участия в принятии решений (действий), связанных с конфликтами интересов.

11. Профилактика конфликта интересов

Согласно законодательству и внутренним правилам организации, работник обязан принять меры по предотвращению возможного конфликта интересов.

Что может сделать сотрудник, чтобы предотвратить возможный конфликт интересов **?**

1. **Соблюдение антикоррупционных ограничений и запретов**

Многие из них изначально созданы для того, чтобы не допустить попадания сотрудника в ситуацию конфликта интересов.

Например:

- Отказ от получения подарков,
- Запрет нахождения под прямой властью/контролем близких родственников;
- Ограничения на владение ценными бумагами.

2. Оценивайте **любые изменения в рабочих обязанностях на предмет потенциальных конфликтов интересов.**
3. **Работнику рекомендуется максимально следить за тем, входит ли он или связаны ли с ним лица, в сфере его полномочий.**

12 . Выявление конфликта интересов

Согласно закону и внутренним правилам организации, работник обязан информировать руководство о конфликте интересов или возможности его возникновения, а также информировать должностных лиц.

Как осуществляется уведомление?

Конкретный порядок уведомления установлен в ОО «Шарикон барои рушд» по месту нахождения организации.

Работник обязан информировать его и (или) связанных с ним лиц о любой возможности получения определенных льгот, которые могут повлиять на надлежащее исполнение им своих обязанностей.

Уведомление всегда должно быть подано в письменной форме.

Если работник считает, что возможность получения пособия не влияет на выполнение им трудовых обязанностей, ему следует сообщить об этом или подать письменное уведомление.

Например, потенциальная выгода настолько мала, что не может составлять реальную личную выгоду. В любом случае следует уведомить об этом.

Что делать, если сотрудник не может предоставить меры по разрешению конфликта интересов?

Важно обеспечить своевременное уведомление о конфликте интересов (возможности его возникновения). Меры по ее решению (предотвращению) предлагает работодатель.

Что делать, если сотрудник не уверен, возникает ли ситуация как конфликт интересов или нет?

В любом случае рекомендуется предоставить соответствующее уведомление. В случае возникновения конфликта интересов соответствующее решение будет принято по результатам рассмотрения уведомления.

13. Разрешение конфликта интересов

Меры по предотвращению или разрешению конфликта интересов должны приниматься как работником, так и работодателем.

В ОО «Шарикон барои рушд» на основании инструкций и положений, а также антикоррупционного законодательства предусмотрено несколько возможных мер по своевременному предотвращению мошеннических ситуаций или разрешению конфликтов:

1. **Избегание преимуществ:**
    - изменение служебного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов;
    - отстранение работника от исполнения служебных обязанностей в установленном порядке;
    - отказ работника от льгот, являющийся причиной конфликта интересов;
    - добровольное увольнение работника.

ОО «Шарикон барои рушд» может принимать иные меры по предотвращению и разрешению конфликта интересов, такие как:

- дополнительный контроль за принятием решений (действий) в отношении лиц, с которыми у работника имеется личный интерес;
- ограничение доступа сотрудников к конфиденциальной информации.

14. Меры ответственности

Единственной мерой ответственности является то, что нахождение работника в ситуации конфликта интересов не является преступлением. Конфликты интересов не наказываются, они регулируются или избегаются.

ОО «Шарикон барои рушд» реализует определенные меры, о которых говорилось в вышеуказанных разделах, в целях привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности в связи с совершением коррупционных правонарушений, конфликта интересов.

В определенных случаях Организация может применять меры, предусмотренные законодательством Республики Таджикистан.

15. Ознакомление и утверждение Кодекса этики сотрудниками «Шарикон барои рушд»

№ б/б	Имя сотрудника	Задача	Мобильный телефон и электронная почта	История знакомств	Подписание
