



Na temelju članka 23. Statuta Centra za kulturne djelatnosti, Skupština organizacije na svojoj redovnoj godišnjoj sjednici održanoj 4. svibnja 2024. donosi

POLITIKU SPRJEČAVANJA SUKOB A INTERESA

UVOD

Politika sprječavanja sukoba interesa je skup pravila i smjernica kojima se uspostavljaju osnovna načela kojima je cilj sprječavanje stvarnih i potencijalnih sukoba interesa u okviru poslovanja, zapošljavanja i pružanja usluga Udruge.

Politikom o sprječavanju sukoba interesa definiraju se načela i mehanizmi u svrhu sprječavanja, upravljanja i otklanjanja sukoba interesa uz osiguranje pune transparentnosti djelovanja i rada te pružanja usluga organizacije.

SUKOB INTERESA

Sukob interesa postoji u svim slučajevima u kojima bi neka od osoba na koje se primjenjuje ova Politika na temelju radnje ili propuštanja kojeg poduzima u obavljanju povjerenih zadataka mogla ostvariti korist za sebe osobno ili za povezanu osobu, a nauštrb najboljeg interesa Udruge. S osobnom koristi, za potrebe ove Politike, izjednačuje se korist koja može nastati pravnoj osobi u kojoj osoba obuhvaćena ovom Politikom drži značajan financijski udio.

Predmnijeva se da sukob interesa postoji u svim slučajevima kada je nepristrano i objektivno obavljanje povjerenih zadataka ugroženo ili je izgledno da može biti ugroženo zbog osobnih interesa i/ili osobnih veza, odnosno, kada osoba na koju se primjenjuje ova Politika odlučuje o poduzimanju pravnih radnji prema trećoj strani, ako je ta ugovorna strana povezana osoba.

Sukob interesa u okviru ove Politike obuhvaća potencijalni - onaj za koji postoji vjerojatnost da će nastati pod određenim okolnostima, stvarni - sukob interesa koji je nastao kada postoji direktna povezanost interesa te percepcijski sukob interesa – kada postoji percepcija da bi osoba mogla biti u sukobu interesa iako to faktično nije slučaj.

Situacije koje predstavljaju sukob interesa jesu, primjerice, dodjeljivanje ugovora ili projekata članu obitelji, sudjelovanje u odlučivanju o projektima u kojima je osoba direktno uključena ili ima financijski interes, uporaba imovine Udruge za privatne svrhe, istovremeni angažman za drugu pravnu osobu koja ima suprotne interese od interesa Udruge i druge situacije u kojima su privatni interesi osoba na koje se primjenjuje ova Politika u sukobu s interesima udruge.

OSOBE NA KOJE SE POLITIKA PRIMJENJUJE

Smjernice, pravila i načela sadržana u ovoj Politici primjenjuju se na sve zaposlenike/ce i rukovodeće osobe udruge te druge osobe uključene u proces odlučivanja, primjerice članove i članice Upravnog odbora te Skupštine kao i na osobe angažirane na temelju posebnih ugovora kao vanjske suradnike/ce Udruge, volontere/ke te sve druge

osobe koje djeluju u ime ili u korist Udruge.

Situacije u kojima se preklapaju poslovni i osobni interesi zaposlenika/ca i koje mogu dovesti do sukoba interesa ugrožavaju sposobnost realizacije zajedničkih ciljeva i svrhe Udruge. U skladu s time od svih se zaposlenika/ca zahtijeva da svoje osobne interese drže odvojenima od interesa Udruge.

OSNOVNA NAČELA

Osnovno načelo u tretiranju sukoba interesa jest potpuna transparentnost.

Sve osobe obuhvaćene ovom Politikom moraju izbjegavati ili upravljati svakim potencijalnim ili stvarnim sukobom interesa, između ostaloga, suzdržavajući se od odlučivanja o stvarima koje podliježu potencijalnom sukobu interesa i otvoreno priznati bilo kakav potencijalni ili stvarni sukob interesa koji proizlazi iz njegove povezanosti s Udrugom.

Prilikom obavljanja svojih poslova i zaduženja, zaposlenici/e, vanjski/e suradnici/e i druge osobe se trebaju ponašati savjesno, odgovorno i etično te imovinu, sredstva za rad i financijska sredstva koristiti isključivo u svrhu kojoj su namijenjena i na učinkovit način.

Ako su u pojedinim situacijama sukobi interesa ipak neizbježni, zaposlenici/e su ih u vlastitom interesu dužni/e prijaviti rukovodećim osobama Udruge.

Usluge koje Udruga pruža korisnicima/ama su besplatne te zaposlenici/e, rukovodeće osobe i vanjski/e suradnici/e ne smiju tražiti, primati obećanja da će dobiti ili prihvaćati bilo kakve novčane ili nenovčane pogodnosti u zamjenu za pružanje usluga Udruge.

Navedeno se također odnosi na slučajeve kada zaposlenik/ca/rukovodeća osoba uživa pogodnost samo neizravno, kao što je to na primjer slučaj s davanjem pogodnosti članovima/icama obitelji zaposlenika/ca/rukovodeće osobe.

Izuzeci od ovoga načela postoje samo ako su pružene pogodnosti neznatne, odnosno ne mogu utjecati na donošenje neke odluke.

Zaposlenici/e Udruge ne smiju primati poklone od korisnika/ca udruge, partnera i drugih osoba povezanih s Udrugom, osim protokolarnih i prigodnih poklona manje vrijednosti.

Donošenje odluka o projektnim partnerima, apliciranjima na projekte, suradnji s drugim organizacijama te pravnim i fizičkim osobama mora biti transparentno te u skladu s najboljim interesom Udruge.

Primanje donacija, sponzorstava i slično treba biti transparentno i dokumentirano te ne smije biti uvjetovano pružanjem protuusluga za tako primljene donacije ili sponzorstva.

Svaki/a je zaposlenik/ca dužan/na izbjegavati situacije u kojima bi njegovi/njezini osobni interesi mogli doći u sukob s interesima Udruge.

Rukovodeće osobe, zaposlenici/e i druge osobe na koje se primjenjuje ova Politika dužni/e su objaviti financijske i nefinancijske interese koji potencijalno mogu dovesti do sukoba interesa ili bi mogli biti percipirani kao sukob interesa.

Sve odluke koje se tiču poslovanja Udruge, zapošljavanja, ostvarivanja suradnje s drugim organizacijama, partnerima, donatorima te drugim pravnim i fizičkim osobama donose se isključivo u skladu s načelima zaštite najboljeg interesa Udruge, očuvanja financijskog integriteta Udruge, neovisnosti u radu, ugleda Udruge i zaštite interesa korisnika/ca Udruge.

Svi poslovni procesi i poslovne odluke moraju biti transparentni i dokumentirani u svakoj fazi. Bez obzira na zakonom utvrđene obveze čuvanja, dokumentacija o značajnim poslovnim događajima mora se arhivirati u skladu s internim pravilima.

Pouzdanost i osobni integritet zaposlenika/ca čine važan faktor kod smanjivanja rizika sukoba interesa u svim područjima djelovanja Udruge. Proces za popunjavanje radnih mjesta moraju biti osmišljeni i provedeni na način da omoguće pouzdanu procjenu vještina i prikladnost kandidata/kinja za određeno radno mjesto.

POSTUPAK U SLUČAJU SUMNJE NA POSTOJANJE SUKOB INTERESA

U slučajevima kada se sukob interesa ne može izbjeći, treba poštovati sljedeća tri načela:

- svaki sukob interesa treba prijaviti rukovodećim osobama, odnosno, Vijeću udruge
- svaki sukob interesa treba dokumentirati
- svi zaposlenici/e uključeni u mogući sukob interesa dužni/e su postupati s naročitom pažnjom te se preventivno isključiti iz sudjelovanja u donošenju odluke ili provođenju neke aktivnosti, ako postoji sumnja na sukob interesa

Sve osobe obuhvaćene ovom Politikom dužne su svako saznanje o sukobu interesa prijaviti Predsjedniku Upravnog odbora, odnosno, Upravnom odboru ako je u sukob interesa uključen Predsjednik/ca Upravnog odbora. Predsjednik/ca Upravnog odbora je dužan o svakoj prijavi sukoba interesa obavijestiti Upravni odbor Udruge.

Svaka prijava mora se evidentirati u Registar sukoba interesa koji vodi Voditeljica ureda.

Sve prijave tretiraju se povjerljivo. Osobe koje u dobroj namjeri prijave sukob interesa ne smiju zbog toga biti izravno ili neizravno kažnjene ili degradirane, odnosno, ne smiju zbog toga biti izložene bilo kakvom obliku odmazde.

U slučaju postojanja percepcije o sukobu interesa, Upravni odbore treba dati smjernice o daljnjem postupanju kako bi se takva percepcija otklonila i očuvao ugled i transparentnost u radu Udruge.

U slučaju potencijalnog sukoba interesa, Upravni odbor treba ocijeniti postoji li sukob interesa te donijeti smjernice o daljnjem postupanju kako bi se izbjegao stvarni sukob interesa u konkretnom slučaju uz osiguravanje pune transparentnosti.

U slučaju stvarnog sukoba interesa, UO Udruge treba odlučiti o odgovarajućim mjerama koje treba poduzeti kako bi se otklonio sukob interesa, odnosno, razmotriti svaku pojedinačnu prijavu te donijeti odluku o:

- Isključenju osobe iz procesa donošenja odluka
- Privremenom ili trajnom izuzimanju iz provođenja određene aktivnosti i posla
- Drugim mjerama koje osiguravaju nepristranost

Sve rukovodeće osobe, zaposlenici/ce te vanjske suradnice/ci dužne sus se upoznati s ovom Politikom te postupati u skladu s njezinim odredbama.

U Zagrebu, 4. svibnja 2024.