

КОМУНАЛЬНИЙ КОНЦЕРН «ЦЕНТР КОМУНАЛЬНОГО СЕРВІСУ»

вул. Львівська, 57А, м. Київ, 03179, тел. (044) 247-40-40, факс (044) 422-06-66
адреса для листування: вул. Кирпоноса 10/8, м. Київ, 03190
e-mail: cks.kiev@gmail.com Код ЄДРПОУ 39946227

НАКАЗ № 78

«14» Вересня 2021 року

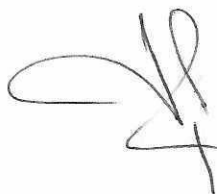
Про затвердження Положення щодо впровадження механізмів заохочення викривачів та формування культури повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» у комунальному концерні «Центр комунального сервісу»

Відповідно до вимог Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції (ст. 33), Кримінальної конвенції Ради Європи про боротьбу з корупцією (ст. 22), Цивільної конвенції Ради Європи про боротьбу з корупцією (ст. 9), Закону України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII «Про запобігання корупції», Типової антикорупційної програми юридичної особи, затвердженої рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – НАЗК) від 02.03.2017 № 75, Роз'яснення НАЗК від 23.06.2020 № 5 «Щодо правового статусу викривача», Роз'яснення НАЗК від 24.02.2021 № 3 «Щодо механізмів заохочення та формування культури повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», Антикорупційної програми комунального концерну «Центр комунального сервісу», затвердженої наказом від 21.12.2020 № 137, з метою заохочення та формування культури повідомлення, поваги до викривачів як сталої норми та частини корпоративної культури в комунальному концерні «Центр комунального сервісу»

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Положення щодо впровадження механізмів заохочення викривачів та формування культури повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» у комунальному концерні «Центр комунального сервісу», що є додатком 1 до даного наказу.
2. Начальнику департаменту з організаційної роботи та документального забезпечення Вербицькій Г. М. ознайомити з даним наказом всіх співробітників Концерну.
3. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Генеральний директор



Андрій ЩЕРБИНА


Олена Карманова

ПОГОДЖЕНО:

Перший заступник генерального директора


Вячеслав ОЛІЙНИК

Директор комерційний


Ірина ЮРЧЕНКО

Директор СВП по роботі зі споживачами


Юлія РОМАНЧЕНКО

Начальник юридичного департаменту

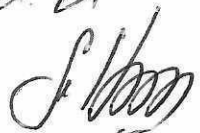

Наталія ХИЖНИЧЕНКО

Начальник департаменту управління
фінансовими та кадровими ресурсами


Тетяна НІКОЛАЄВА

Начальник служби з
антикорупційної діяльності


Віктор ВИСОЧАН

*Заступник начальника
Відділу правового забезпечення
Мікінова М. О.
*

Додаток 1

до наказу комунального концерну
«Центр комунального сервісу»

від «19» 09 2021 року № 85

ПОЛОЖЕННЯ

щодо впровадження механізмів заохочення викривачів та формування культури повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» у комунальному концерні «Центр комунального сервісу»

ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

Терміни та визначення, наведені у Положенні щодо впровадження механізмів заохочення викривачів та формування культури повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» у комунальному концерні «Центр комунального сервісу» (далі – Концерн), вживаються лише в межах та для цілей Положення щодо впровадження механізмів заохочення викривачів та формування культури повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» у комунальному концерні «Центр комунального сервісу» (далі – Положення).

Посадові особи	особи, які відповідно до підпункту «а» пункту 2 частини першої статті 3 Закону України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII «Про запобігання корупції» (далі – Закон) прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, тобто працівники, які обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно - господарських обов'язків, в тому числі у разі виконання таких обов'язків за спеціальним повноваженням, покладеним на відповідного працівника генеральним директором Концерну.
Посадові повноваження	перелік повноважень посадових осіб, закріплених в законах, трудових договорах, посадових інструкціях тощо.
Працівник	особа, яка перебуває з Концерном у трудових відносинах, в тому числі, посадові особи - особи, які відповідно до підпункту «а» пункту 2 частини першої статті 3 Закону, прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, тобто працівники, які обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно - господарських обов'язків, в тому числі за спеціальним повноваженням, покладеним на відповідного працівника генеральним директором Концерну.
Викривач	фізична особа, яка за наявності переконання, що інформація є достовірною, повідомила про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень цього Закону, вчинених іншою особою, якщо така інформація стала їй відома у зв'язку з її трудовою, професійною, господарською, громадською, науковою діяльністю, проходженням нею служби чи навчання або її участю у передбачених законодавством

	процедурах, які є обов'язковими для початку такої діяльності, проходження служби чи навчання.
Корупційне правопорушення	діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону, за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.
Правопорушення, пов'язане з корупцією	діяння, що не містить ознак корупції, але порушує встановлені цим Законом вимоги, заборони та обмеження, вчинене особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону, за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.
Близькі особи	члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон), а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта.
Члени сім'ї	особа, яка перебуває у шлюбі із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 Закону, та діти зазначеного суб'єкта до досягнення ними повноліття - незалежно від спільного проживання із суб'єктом, а також будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 Закону (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.
Спеціально уповноважені суб'єкти у сфері протидії корупції	органи прокуратури, Національної поліції, Національне антикорупційне бюро України, Національне агентство з питань запобігання корупції (далі – НАЗК).
Служба з антикорупційної діяльності (далі – Служба)	структурний підрозділ Концерну, відповідальний за реалізацію чинної Антикорупційної програми комунального концерну «Центр комунального сервісу» (далі - Антикорупційна програма Концерну), та заходів з антикорупційної діяльності Концерну.

Інші терміни у цьому Положенні вживаються у значеннях, наведених у Законі.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Дане Положення розроблено з метою впровадження в Концерні механізмів заохочення та формування культури повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону.

1.2. Це Положення відповідно до Закону регламентує:

- мету заохочення та формування культури повідомлення;
- правову основу механізмів заохочення та формування культури повідомлення;

- форми заохочення та формування культури повідомлення;
 - організаційні засади щодо функціонування механізму заохочення та формування культури повідомлення;
 - права та гарантії захисту працівників Концерну як викривачів;
 - проведення аналізу та самооцінки успішності заохочення та формування культури повідомлення.
- 1.3. Це Положення є обов'язковим для використання в роботі співробітниками Служби.

II. МЕТА ЗАОХОЧЕННЯ ТА ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПОВІДОМЛЕННЯ

2.1. Метою заохочення та формування культури повідомлення є сприяння працівникам Концерну виявляти та повідомляти про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону, вчинені іншими працівниками Концерну, що має призвести до формування поваги до викривачів як сталої норми та частини корпоративної культури Концерну.

III. ПРАВОВА ОСНОВА МЕХАНІЗМІВ ЗАОХОЧЕННЯ ТА ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПОВІДОМЛЕННЯ

- 3.1. Це Положення розроблено з урахуванням вимог:
- Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції (ст. 33);
 - Кримінальної конвенції Ради Європи про боротьбу з корупцією (ст. 22);
 - Цивільної конвенції Ради Європи про боротьбу з корупцією (ст. 9);
 - Закону;
 - Типової антикорупційної програми юридичної особи, затвердженої рішенням НАЗК від 02.03.2017 № 75;
 - Роз'яснення НАЗК від 23.06.2020 № 5 «Щодо правового статусу викривача»;
 - Роз'яснення НАЗК від 24.02.2021 № 3 «Щодо механізмів заохочення та формування культури повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції»;
 - Антикорупційної програми Концерну.

IV. ФОРМИ ЗАОХОЧЕННЯ ТА ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПОВІДОМЛЕННЯ

- 4.1. Механізми заохочення повідомлення реалізуються у таких формах:
- затвердження внутрішніх документів Концерну, які визначають форми заохочення, організаційні засади функціонування механізму заохочення;
 - надання Службою методичної допомоги та консультацій працівникам щодо здійснення повідомлення.
- 4.2. Механізми формування культури реалізуються у таких формах:
- затвердження внутрішніх документів Концерну щодо етичної поведінки в Концерні, зокрема формування поваги до викривачів як відповідальних осіб;
 - проведення Службою навчальних заходів з питань формування культури повідомлення.

V. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ЩОДО ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАОХОЧЕННЯ ТА ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПОВІДОМЛЕННЯ

5.1. Працівник Концерну, якому стала відома інформація про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону, вчинених

іншим працівником Концерну, зобов'язаний негайно повідомити про це в порядку, передбаченому Порядком організації роботи з повідомленнями, внесеними викривачами, про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» у комунальному концерні «Центр комунального сервісу», затвердженим наказом від 18.05.2020 № 60, із змінами, затвердженими наказом від 23.12.2020 № 144.

5.2. Генеральний директор Концерну організовує та контролює роботу щодо формування культури повідомлення про корупцію та забезпечення функціонування механізму заохочення викривачів.

5.3. Організаційне забезпечення функціонування механізму заохочення та формування культури повідомлення здійснює Служба.

5.4. Служба здійснює заходи заохочення та формування культури повідомлень в Концерні шляхом:

- ефективної організації роботи внутрішніх каналів повідомлення в Концерні;
- якісного та своєчасного розгляду повідомлень, що надійшли через внутрішні канали, в частині порушень корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону працівниками Концерну;
- постійної взаємодії з викривачем та інформування його про стан та результати розгляду повідомлення;
- надання методичної допомоги, консультацій, проведення внутрішніх навчань щодо здійснення повідомлень та захисту викривачів. Навчальні заходи щодо формування культури викривання та поваги до викривачів проводяться Службою не менше ніж один раз на рік;
- розміщення на офіційному веб-сайті Концерну інформації про внутрішні канали для повідомлень.

5.5. Служба вживає заходів щодо захисту працівників Концерну, які є викривачами, в порядку, передбаченому Положенням про організацію роботи щодо захисту викривачів, механізмів заохочення та формування культури повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень вимог Закону України «Про запобігання корупції» у комунальному концерні «Центр комунального сервісу», затвердженим наказом від 05.11.2020 № 125, із змінами, затвердженими наказом від 23.12.2020 № 140.

5.6. Начальник Служби визначає окрему особу, відповідальну за реалізацію повноважень із захисту викривачів, що відображається в посадовій інструкції такого працівника.

5.7. Концерн організовує заходи заохочення та формування культури повідомлення у таких напрямках:

- послідовної та систематичної роботи щодо запобігання корупції всередині Концерну;
- неприпустимості всіх видів корупційних практик всередині Концерну;
- об'єктивного та неупередженого реагування на кожне обгрунтоване повідомлення про корупцію;
- невідворотності відповідальності у випадку виявлення порушень;
- забезпечення конфіденційності при взаємодії із викривачами;
- прийняття найбільш сприятливого для викривача рішення у повсякденній діяльності Концерну;
- негайного реагування на всі негативні заходи впливу або загрозу їх застосування щодо викривачів.

VI. ПРАВА ТА ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ КОНЦЕРНУ ЯК ВИКРИВАЧІВ

6.1. Механізм реалізації прав та гарантії захисту викривачів в Концерні передбачені Положенням про організацію роботи щодо захисту викривачів, механізмів заохочення та

формування культури повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень вимог Закону України «Про запобігання корупції» у комунальному концерні «Центр комунального сервісу», затвердженим наказом від 05.11.2020 № 125, із змінами, затвердженими наказом від 23.12.2020 № 140.

VII. ПРОВЕДЕННЯ АНАЛІЗУ ТА САМООЦІНКИ УСПІШНОСТІ ЗАОХОЧЕННЯ ТА ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПОВІДОМЛЕННЯ

7.1. Концерн проводить самооцінку впровадження системних заходів, спрямованих на заохочення та формування культури повідомлення.

7.2. Самооцінку здійснює Служба та затверджує генеральний директор Концерну.

7.3. При проведенні самооцінки успішності заохочення та формування культури повідомлення застосовуються такі індикатори:

- кількість навчальних заходів, спрямованих на формування поваги до викривачів;
- кількість працівників, що пройшли навчання;
- кількість методичних та навчальних матеріалів;
- кількість звернень щодо порушення прав викривачів через здійснене повідомлення;
- кількість повідомлень від викривачів;
- тощо.

Затвердені генеральним директором Концерну результати самооцінки доводяться до відома працівників Концерну.

Начальник служби з
антикорупційної діяльності Концерну



Віктор ВИСОЧАН

*Засвідчик печатки
визначено правового забезпечення
Пшеница М.О.
[Signature]*