

ЗАТВЕРДЖЕНО
Протоколом онлайн
голосування КПР
від 08 березня 2021

КОДЕКС ДОБРОЧЕСНОСТІ
Молодіжної організації «Пласт – Національна скаутська
організація України»

ЗМІСТ

I. ВСТУП

II. ОЗНАЙОМЛЕННЯ З КОДЕКСОМ

III. АНТИКОРУПЦІЙНІ ПРАВИЛА

IV. АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНІ ПРАВИЛА

V. АНТИБУЛІНГОВІ ПРАВИЛА

VI. АПОЛІТИЧНІ ПРАВИЛА

VII. ЗБЕРЕЖЕННЯ МАЙНА

VIII. ЗАЯВЛЕННЯ ПРО ПОРУШЕННЯ ПРАВИЛ КОДЕКСУ

IX. САНКЦІЇ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

X. ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО КОДЕКСУ

XI. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

I. ВСТУП

1.1. Мета КОДЕКСУ ДОБРОЧЕСНОСТІ Молодіжної організації «Пласт – Національна скаутська організація України» (надалі – Кодекс) – визначити засадничі правові, етичні правила поведінки в межах Молодіжної організації «Пласт – Національна скаутська організація України» (надалі – Пласт), що втілюються на крайовому (національному) і місцевому рівнях, стосовно найбільш значимих для суспільства відносин у сфері діяльності Пласту, до яких належать: корупція, політика, права людини (дискримінація, булінг).

1.2. Дія Кодексу поширюється на (якщо інше не визначено Кодексом):

1.2.1. Керівників та членів керівних органів Пласту (надалі – Відповідальні особи), а саме:

- крайових органів: Крайової Пластової Ради (надалі – КПР), Крайової Пластової Старшини (надалі – КПС), Крайової Ревізійної Комісії (надалі – КРК),

- керівних органів відокремлених підрозділів (місцевих осередків) Пласту, керівників ініціативних груп,

1.2.2. інших осіб, котрі діють в інтересах Пласту (наймані працівники, експерти (консультанти), підрядники, волонтери тощо) на підставі трудових, цивільно-правових та інших договорів, наприклад договори доручення, підряду, про надання послуг, співпраці тощо (надалі – особи які перебувають у договірних стосунках із Пластом);

1.2.3. інших членів Пласту, враховуючи дійсних і почесних членів Пласту, а також прихильників, приятелів та добродіїв Пласту.

1.2.4. інших партнерів Пласту, зокрема грантодавців.

1.3. Визначення:

Вигода – будь-які покращення: фінансового, матеріального чи іншого характеру, в тому числі умов праці, доступу до послуг чи їх якості.

Конфіденційна інформація – інформація про фізичну особу (зокрема, дані про її національність, освіту, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, фінансові і боргові зобов'язання, а також адреса, дата і місце народження), а також інформація, доступ до якої обмежено фізичною або юридичною особою. Рішення про віднесення інформації про діяльність Пласту до конфіденційної приймається особою, яка уповноважена її створювати.

Маніпуляція – це навмисне повідомлення, неправдиве викривлення чи приховування суттєвого факту (інформації) для того, щоб змусити іншу (зокрема, Відповідальну) особу діяти на шкоду собі та інтересам Пласту. Також маніпуляцією визнаються будь-які дії, що здійснюються з метою отримання особистої (правомірної чи неправомірної) вигоди, якщо така вигода завдає шкоди Пласту, зокрема, його репутації, статутним цілям, членам, чи будь-кому хто зазначений у пункті 1.2. Кодексу.

Подарунок – це правомірна вигода у вигляді фінансового заохочення, послуги, знижки, розважального заходу, представницьких витрат, будь-яких інших матеріальних цінностей чи речей, що мають грошову вартість, включаючи перевезення, подорожі, тимчасове житло чи харчування.

Приватні інтереси – це вигоди для себе, своєї сім'ї, професійних партнерів чи близького оточення (зокрема: друзів, близьких знайомих, родичів, кумів, сусідів).

Хабар – це неправомірна вигода, розмір якої визначено законодавством України.

Шахрайство - заволодіння чужим майном або придбання права на майно шляхом обману чи зловживання довірою або надання завідомо неправдивої інформації органам державної влади, органам місцевого самоврядування, банкам або іншим кредиторам, грантодавцям з метою одержання субсидій, субвенцій, дотацій, кредитів, грантів чи пільг щодо податків.

1.4. Засади впровадження та дотримання Кодексу.

1.4.1. Керівні органи Пласту усіх рівнів, забезпечують в межах своїх повноважень практичні навчання членів організації, найманих працівників інших осіб, зазначених в пункті 1.2. Кодексу задля підвищення їх обізнаності стосовно питань доброчесності, зокрема щодо практичного застосування положень Кодексу.

1.4.2. У випадку виникнення розбіжності та/або неоднозначності у застосуванні положень Кодексу, будь-яка особа, яка це виявила, має:

а) якщо це Відповідальна особа, повідомити про це свого безпосереднього керівника, якщо це інша особа - керівника підрозділу (первинного осередку) якої стосується така розбіжність та/або неоднозначність, та отримати у розумні строки відповідь, щодо порядку застосування норм Кодексу;

б) у разі неможливості надання відповіді керівник, до якого звернулася указана вище особа, звертається до уповноваженого представника КПС для отримання роз'яснень;

в) у разі, якщо уповноважений представник КПС не може надати відповідь, з причин відсутності встановленої практики чи наявності роз'яснень КПр, КРК, тоді Голова КПС звертається до КПр, зазначаючи свої попередні висновки щодо звернення, та питання, які не можуть бути вирішені чи роз'яснені КПС. Усі роз'яснення КПр щодо застосування Кодексу включно ті, котрі покликані вирішити розбіжності, неоднозначності застосування Кодексу, оприлюднюються у той самий спосіб та строки як і рішення КПр.

1.4.3. Вирішення спірних питань, що виникають при застосуванні Кодексу здійснює КРК.

1.4.4. Розуміння положень Кодексу та застосування їх у своїй роботі є особистою відповідальністю кожного, на кого поширює свою дію Кодекс. Усі спірні положення Кодексу вирішуються на користь особи, щодо якої є сумніви в її доброчесності.

1.4.5. Кожен, на кого поширює свою дію Кодекс, цінує добре ім'я (репутацію) Пласту, як доброчесного та надійного учасника суспільних відносин, підтримує найвищий рівень доброчесності та порядності в організації, здійснює свою діяльність законно та у відповідності до нормативних документів Пласту та не користується вигодами в результаті спотворення суттєвих фактів (інформації); маніпуляції і шахрайства; приховування, розголошення, зловживання конфіденційною інформацією; чи інших недоброчесних ділових практик.

II. ОЗНАЙОМЛЕННЯ З КОДЕКСОМ

2.1. Усі на кого поширює свою дію Кодекс, зобов'язані особисто з ним ознайомитись. Разом з тим, керівники Підлеглих осіб зобов'язані інформувати їх про обов'язок ознайомлення із Кодексом. Положення Кодексу поширює свою дію на осіб, визначених ним, незалежно від того чи фактично ознайомились вони з Кодексом.

2.2. Кодекс розміщується на вебсайті Пласту – <https://www.plast.org.ua/> та знаходиться у постійному доступі для ознайомлення усіма зацікавленими особами. Актуальна версія цього Кодексу доступна на E-plast.

III. АНТИКОРУПЦІЙНІ ПРАВИЛА

3.1. Відповідальні, Підлегли особи та усі члени Пласту у своїй діяльності, перш за все, керуються вимогами антикорупційного законодавства України, включно діючого на території України міжнародного законодавства.

3.2. Протидія хабарництву в Пласті відбувається у такий спосіб. Всі, на кого поширюється дія Кодексу, повинні виявляти повну нетерпимість до випадків пропонування, обіцяння, провокування, давання, вимагання, погодження отримати чи отримання хабарів, а також до підкупу будь-якої службової особи, в тому числі юридичної особи приватного права незалежно від організаційно-правової форми.

3.3. Відповідальні, Підлегли особи, зобов'язані запобігати випадкам конфлікту інтересів.

3.3.1. Конфлікт інтересів може бути:

а) *потенційним*, коли існує загроза, що приватні інтереси можуть вплинути на об'єктивність чи неупередженість рішень чи дій особи при виконанні своїх обов'язків та повноважень;

б) *реальним*, коли приватні інтереси впливають на об'єктивність чи неупередженість рішень чи дій особи при виконанні своїх обов'язків та повноважень.

3.3.2. Якщо в будь-який момент будь-хто з Відповідальних, Підлеглих інших осіб вважає, що має місце чи може мати місце реальний чи потенційний конфлікт інтересів, він повинен негайно повідомити про це своєму безпосередньому керівнику та/або Голові КПС та/або будь-кому, до повноважень кого належить життя необхідних заходів і прийняття рішення, у письмовій формі, про вирішення такого конфлікту.

3.3.3. Кожна Відповідальна та або Підлегла особа, у межах своїх повноважень, для вирішення конфлікту інтересів, може використати декілька засобів (окремо чи разом) вирішення конфлікту інтересів, а саме:

а) призупинення або відмова від приватного інтересу, який спричиняє конфлікт інтересів;

б) обмеження доступу до інформації, що може спричинити конфлікт інтересу;

в) усунення від прийняття або призупинення процесу прийняття рішення в результаті якого може або має місце конфлікт інтересів;

- г) перегляд повноважень або переведення на посаду з обов'язками та відповідальністю, не пов'язаними з конфліктом інтересів, на тимчасово або постійно;
- д) здійснення зовнішнього контролю над відповідними функціями/обов'язками, діями чи прийняттям рішень;
- е) запобігання наданню послуг, здійсненню діяльності чи бездіяльності, які ведуть до конфлікту інтересів, якщо такому конфлікту інтересів не можна запобігти чи ефективно керувати ним іншим чином;
- є) у виняткових випадках, переведення на іншу посаду або звільнення з роботи, чи припинення співпраці, надання послуг.

3.4. Подарунки

3.4.1. До конфлікту інтересів може призвести приймання або дарування подарунків, незважаючи на їх вартість. Таким чином, Відповідальні, Підлеглі особи не повинні дарувати чи приймати подарунки, які можуть вплинути чи вважатися такими, що впливають на їх діяльність включаючи рішення про фінансування, відбір учасників, закупівлі чи програмну діяльність.

3.4.2. Нечасті та добровільні подарунки з номінальною вартістю еквівалент яких не перевищує $\frac{1}{4}$ прожиткового мінімуму для працездатних осіб (надалі – Допустима вартість), запропоновані громадським організаціям та іншим фізичним чи юридичним особам, з якими Пласт підтримує професійні стосунки, дозволяються.

3.4.3. Дбаючи про репутацію Пласту, будь-який подарунок, пропонується Відповідальною, Підлеглою особою повинен:

а) бути не більшим еквіваленту суми Допустимої вартості за кожен подарунок, крім випадків, коли рішенням КПР/Окружної пластової ради (надалі – ОПР)/Станичної пластової ради (надалі – СПР) на відповідному рівні в письмовій формі дозволено іншу суму для кожного конкретного випадку;

б) бути раціональним та звичайним щодо матеріалів та способу їх виготовлення;

в) не псувати репутацію Пласту чи отримувачу у випадку публічного розголошення.

За жодних обставин подарунком не можуть бути незаконні виплати у готівковій чи безготівковій формі, що можуть розцінюватись як хабар.

3.4.4. За жодних обставин, Відповідальні, Підлеглі особи не повинні приймати подарунки (в тому числі готівкові чи безготівкові кошти) від осіб, з якими співпрацює Пласт.

Подарунки між Відповідальними, Підлеглими особами, зокрема, з нагоди дня народження, одруження чи інших подібних подій, здійснюються відповідно до місцевих традицій, однак їх вартість не повинна перевищувати еквівалент суми Допустимої вартості.

3.4.5. Відповідальні, Підлеглі особи можуть приймати незначні подарунки, пов'язані із загальноновизнаними подіями, як наприклад, професійних досягнень, весілля чи вихід на пенсію, якщо:

а) це трапляється час від часу;

б) подарунок є добровільним;

в) розголошення інформації про подарунок не спричинить жодних репутаційних втрат Пласту чи Відповідним особам;

г) вартість подарунка не перевищує еквівалент суми Допустимої вартості.

3.4.6. Відповідальні, Підлеглі особи можуть приймати час від часу запрошення на певну подію, розважальний захід чи обід (вечерю), якщо:

а) подія має відповідну ділову програму чи визначену місію;

б) це трапляється час від часу (не частіше трьох разів у тримісячний період);

в) така дія є обґрунтованою та звичайною в рамках посади та обов'язків особи в Пласті;

г) розголошення інформації про захід не спричинить жодних репутаційних втрат для Пласту.

3.4.7. Відповідальні, Підлеглі особи, окрім передбачених вище випадків, повинні уникати приймання подарунків, в ситуаціях пов'язаних з виконанням їх професійних

обов'язків, та не повинні використовувати своє службове становище для отримання будь-якої додаткової та/або незаконної вигоди від партнерів, грантодавців, постачальників чи інших фізичних або юридичних осіб, з якими співпрацює Пласт.

3.5. Шахрайство та маніпуляція

3.5.1. Будь-хто, на кого поширюється дія Кодексу, не може вчиняти шахрайство чи маніпуляцію, що передбачає, зокрема, такі види діяльності, які пов'язані з отриманням вигоди або організаційними збитками:

а) незаконне заволодіння чи нецільове використання коштів, матеріалів чи інших цінностей;

б) підробка чи заміна чеку, банківського чи іншого фінансового документу;

в) підробка чи заміна будь-якого іншого документу чи даних, що належать Пласту;

г) порушення законодавства чи нормативних актів Пласту при отриманні коштів, фінансовій звітності або інших фінансових операціях;

д) отримання вигоди в результаті володіння внутрішньою інформацією про діяльність організації, яка стала доступною у зв'язку з виконанням керівних чи управлінських функцій в Пласті;

е) будь-які інші дії, які завдають шкоду Пласту.

3.5.2. Якщо в результаті розслідування буде доведено порушення положень цього пункту, Голови КПС, КПР/ОПР/СПР, КРК відповідно до своїх повноважень, негайно вживають всіх належних заходів стосовно особи, яка підозрюється у вчиненні шахрайства чи маніпуляції, щодо припинення незаконних дій, встановлення об'єктивних обставин справи, проведення неупередженого розслідування, встановлення винних та притягнення до відповідальності, повідомлення відповідним державним органам.

3.65. Взаємодія з державними посадовими особами

Відповідальні, Підлеглі особи у відносинах з посадовими особами державних, місцевих органів влади повинні діяти згідно з принципами законності та прозорості, відповідно до нормативних документів Пласту, законодавства України. Зокрема, заборонено пропонувати, обіцяти, давати хабарі чи подарунки посадовим особам державних, місцевих органів влади чи їх представникам за отримання вигод, спрощення процедур для Пласту чи для його членів.

IV. АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНІ ПРАВИЛА

4.1. Рівні можливості, відсутність дискримінації та переслідування

4.1.1. Керівні органи Пласту та відокремлених підрозділів (місцевих осередків) забезпечують рівні можливості працевлаштування для всіх своїх працівників та демонструють нетерпимість до будь-якої дискримінації щодо будь-якої зазначеної у пункті 1.2. Кодексу особи з огляду на її колір шкіри, громадянський статус, етнічне чи національне походження, релігію, вік, стать (включаючи вагітність), сімейний стан, фізичні чи ментальні особливості, інвалідність, статус ветерана чи будь-які інші характеристики, захищені законодавством. Можливість отримати роботу в Пласті залежить лише від кваліфікації, талантів та професійної компетентності кандидата.

4.1.2. Будь-кому, на кого поширює свою дію Кодекс, не дозволяється виявляти жодних дискримінаційних проявів, в межах діяльності Пласту.

4.1.3. Від усіх, на кого поширює свою дію Кодекс, у роботі один з одним очікується прояв поваги до різних культурних, релігійних особливостей, при цьому заборонено проявляти будь-яку агресію чи здійснювати переслідування.

4.1.4. Якщо хтось став свідком чи зазнав, на його думку, переслідування, дискримінації або насилля, повинен негайно повідомити про це свого керівника чи Голову КПС, КРК.

4.2. Конфіденційність. Персональні дані

4.2.1. Відповідальна, Підлегла особа не має права розкривати конфіденційну інформацію та повинна забезпечити:

а) уникнення обговорення конфіденційної інформації у громадських місцях;

б) безпеку при роботі з конфіденційною інформацією у відкритому середовищі, враховуючи громадські місця;

в) отримання дозволу перед розкриттям такої інформації.

4.2.2. Відповідальна, Підлегла особа, у межах своїх обов'язків, забезпечують дотримання вимог законодавства про захист персональних даних, зокрема:

а) прозорий процес обробки персональних даних;

б) збір персональних даних для законних та конкретних цілей;

в) збір персональних даних лише в обсязі необхідному для конкретних цілей, для яких вони збираються;

г) точність та актуальність персональних даних;

д) зберігання персональних даних лише протягом часу, необхідного для цілей, для яких вони обробляються;

е) обробку персональних даних таким чином, щоб забезпечити належний рівень безпеки даних;

є) обмеження доступу до персональних даних, зокрема лише особами, які мають чітко аргументовану потребу у доступі до таких даних;

ж) недопущення оприлюднення персональних даних, без згоди суб'єкта, персональних даних.

V. АНТИБУЛІНГОВІ ПРАВИЛА

5.1. Відповідальні, Підлегли особи та усі члени Пласту у своїй діяльності дотримуються вимог законодавства України щодо протидії булінгу (цькування), насильства та експлуатації, чинного на території України міжнародного законодавства.

5.2. Відповідальні, Підлегли особи та усі члени Пласту дотримуються Пластового Закону також і в соціальних мережах, тобто утримуються від будь-якої форми цькування, як на публічних сторінках (в тому числі приватних), так і у закритих і таємних групах. Пости і коментарі у пластових групах, які мають ознаки цькування негайно блокуються/видаляються адміністраторами (модераторами), а коментарі на публічних пластових сторінках – видаляються. До порушників відповідні адміністратори/модератори пластових сторінок та груп, компетентні пластові проводи застосовують неформальні попередження (в тому числі застосовуючи блокування можливості публікації і коментування постів у цих групах на певний визначений термін), а в разі системних порушень – ініціюють застосування до порушників системи пластових пересторог.

VI. ПРАВИЛА СУМІСНИЦТВА

6.1. Суспільно-політична та економічна (бізнес) діяльність

6.1.1. Відповідальні, Підлегли особи, під час виконання, покладених на них обов'язків, не можуть займатися суспільною, політичною та економічною діяльністю, яка може заважати чи суперечити їх посадовим обов'язкам чи завдавати шкоди доброму імені Пласту. Будь-яка Відповідальна, Підлегла особа, яку обрано до відповідної ради (правління) чи призначено на публічну посаду, повинна негайно повідомити про це свого керівника та Голову КПС.

У разі якщо призначення (обрання) на посаду спричиняє таке сумісництво посад яке прямо заборонене законодавством та/або внутрішніми нормативними документами Пласту або таке сумісництво унеможливує належне та повне виконання Відповідальною, Підлеглою особою своїх функціональних обов'язків, що проявляється у систематичному (більше ніж 3 рази впродовж 30 днів підряд) невиконанні своїх обов'язків (надалі - порушення сумісництва) Відповідальна, Підлегла особа зобов'язана припинити займати одну з посад, яка спричиняє порушення сумісництва за власною заявою. Якщо Відповідальна, Підлегла особа не вчиняють самостійних дій для усунення порушення сумісництва впродовж 20 днів з дати встановлення обставин

порушення сумісництва, уповноважена законодавством та/або внутрішніми нормативними документами Пласту особа приймає рішення про припинення такою Відповідальною, Підлеглою особою перебування на відповідній посаді в Пласті, котра спричиняє порушення сумісництва.

6.1.2. Кошти, які перебувають на рахунках Пласту, не можуть використовуватися для підтримки суспільних чи економічних ініціатив/проектів, які конфліктують із цінностями Пласту, а також для сплати політичних внесків на користь будь-якої політичної партії, кандидата чи державного службовця (на міжнародному, національному чи місцевому рівнях).

6.1.3. Відповідальні, Підлеглі особи не можуть робити суспільні, політичні та економічні внески на користь організацій та установ, які конфліктують із цінностями Пласту або які можуть бути потрактованими такими. Однак, якщо Відповідальна, Підлегла особа бажає зробити такий внесок, вона повинна забезпечити виконання наступних умов:

- а) внесок має бути не заборонений законом;
- б) внесок здійснюється від імені цієї особи, а не від імені Пласту;
- в) для цієї мети не може використовуватися майно/кошти Пласту;
- г) Голова КПС повинен бути повідомлений про такі внески.

6.2. Зв'язки з громадськістю

6.2.1. Кожен, на кого поширює свою дію Кодекс, цінуючи добросовісність та публічність (прозорість) Пласту, має підтримувати належний зв'язок з громадськістю у межах своїх повноважень.

6.2.2. КПС має щорічно публічно звітувати про діяльність Пласту.

6.2.3. Виступати, давати інтерв'ю чи вступати в будь-який зв'язок з громадськістю від імені Пласту (усно чи письмово, з відео чи аудіо фіксацією, на радіо, ТВ, газеті, блозі, соціальній мережі чи в інший спосіб) можуть лише письмово уповноважені статутом та іншими внутрішніми нормативними документами представники Пласту.

VII. ЗБЕРЕЖЕННЯ МАЙНА

7.1. Захист та збереження коштів та майна Пласту

7.1.1. Кожен, на кого поширюється дія Кодексу, в межах своїх повноважень та можливостей, відповідає за захист та збереження коштів та майна Пласту від втрати, пошкодження, крадіжки, зловживання, марнування чи іншого нецільового використання. Майно та кошти Пласту можуть використовуватися лише для здійснення статутної діяльності Пласту та у жодному випадку не можуть використовуватися з незаконною метою.

7.1.2. Якщо комусь стало відомо про крадіжку, пошкодження, марнування чи нецільове використання коштів, майна, чи конфіденційної інформації Пласту, або будь-хто має обґрунтовані сумніви щодо їх належного використання, така особа повинна негайно повідомити про це своєму керівнику, Голові КПС, КРК.

7.2. Інтелектуальна власність та надбання Пласту

7.2.1. Захист інтелектуальної власності Пласту, зокрема: авторські права, патенти, торговельні марки, ноу-хау, а також надбання Пласту: символіка громадського об'єднання, прапори, гімни, гасла, однострій, метод, навчальні матеріали, структура, впоряд, досвід, накопичений в результаті діяльності Пласту, є важливими для забезпечення можливості виконання Пластом своєї діяльності.

7.2.2. Усі, на кого поширює свою діяльність Кодекс, повинні виявляти, захищати, зберігати, підтримувати права Пласту на об'єкти інтелектуальної власності та його надбання, використовувати такі активи виключно з метою реалізації статутної діяльності Пласту або в інший законний спосіб, з думкою про добросовісність Пласту.

7.2.3. Ніхто не має права використовувати об'єкти, на які поширюються авторські права третіх осіб, наприклад, програмне забезпечення, зображення, відео та музичні матеріали, без отримання відповідної ліцензії чи дозволу.

VIII. ЗАЯВЛЕННЯ ПРО ПОРУШЕННЯ ПРАВИЛ КОДЕКСУ

8.1. Особа, якій стало відомо про будь-які порушення чи підозри про порушення положень Кодексу (надалі – Заявник), має про це негайно повідомити:

а) якщо це Відповідальна та або Підлегла особа – свого прямого керівника або контактну особу Пласту, котра уповноважена взаємодіяти із нею від імені Пласту, та Керівний орган до компетенції якого належить застосування заходів впливу (відповідальності) до винного у порушенні положень Кодексу (відповідно до повноважень КРК/СПР/ ОПР);

б) будь-хто, на кого поширюється дія Кодексу – Керівний орган до компетенції якого належить застосування заходів впливу до винного у порушенні положень Кодексу.

8.2. Заявник повинен діяти добросовісно та мати обґрунтовані підстави вважати, що положення цього Кодексу було порушено. Недобросовісні заяви розглядатимуться як порушення Кодексу, із застосуванням відповідальності.

8.3. Умисне приховування інформації про порушення Кодексу Відповідальною, Підлеглою особою є підставою для застосування до такої особи визначених нормативними документами Пласту, законодавством України заходів, включно, але не обмежуючи цим, припинення будь-яких правовідносин між винною особою та Пластом.

8.4. Заявнику надається гарантія анонімності звернення та захисту від будь-якого переслідування та покарання, що може мати місце в результаті такого повідомлення, крім випадку, якщо Заявника, буде визнано винним у порушенні положень Кодексу чи інших нормативних документів Пласту.

8.5. Будь-хто, хто здійснюватиме переслідування Заявника, нестиме відповідальність, визначену нормативними документами Пласту, законодавством України.

8.6. Відповідальним, Підлеглим особам забороняється здійснювати будь-яке переслідування Заявника чи осіб, які здійснюють розслідування щодо порушення положень Кодексу, що може включати, зокрема, вияв агресії, дискримінацію, неналежну оцінку діяльності, невиплату чи зменшення зарплати, усунення від роботи, звільнення з роботи, розірвання договірних відносин.

8.7. Якщо в результаті розслідування буде доведено порушення положень Кодексу, Керівний орган до компетенції якого належить застосування заходів впливу до винного у порушенні, має вжити негайних та належних (справедливих) заходів стосовно винної особи, залежно від конкретної справи.

IX. САНКЦІЇ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

9.1. Санкції

Усі, на кого поширює свою дію Кодекс, здійснюють свою діяльність відповідно до санкційних режимів України, ООН, ЄС або інших визнаних міжнародних фінансових інституцій, зокрема, не підтримує жодних незаконних відносин з організаціями та особами, на яких такі санкції поширюються.

9.2. Відповідальність

До особи, винної у вчиненні порушення положень цього Кодексу чи законодавства України, що може мати вагомі та довготермінові наслідки для Пласту від втрати репутації до цивільної та кримінальної відповідальності, та/або санкцій зі сторони партнерів Пласту, можуть застосовуватись наступні заходи відповідальності, у залежності від типу правовідносин між особою, що порушила та органом/особою яка застосовує санкцію:

а) дисциплінарне стягнення (догана, звільнення з роботи);

б) застосування системи пластових пересторог;

в) притягнення до іншої відповідальності передбаченої укладеними договорами нормативними документами Пласту, законодавством України.

9.3. Порушення положень Кодексу Підлеглими особами грантодавцями, партнерами може призвести до припинення будь-яких відносин між Пластом та вказаними особами.

X. ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО КОДЕКСУ

10.1. Кодекс переглядається (вносяться зміни) КПП залежно від потреби але не менше як раз на 3 (три) роки.

10.2. Будь-які питання стосовно цього Кодексу та/або інформація про можливі неузгодженості/суперечності повинні негайно скеровуватися до безпосереднього керівника чи Голови КПС. Кожне повідомлення буде уважно розглянуто з дотриманням конфіденційності.

XI. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. Відповідальні, Підлеглі особи співпрацюють лише з партнерами (фізичних та юридичних осіб, грантодавців, міжнародні організації, державні установи тощо) які дотримуються високих етичних стандартів та поділяють правила і цінності Пласту.

11.2. Відповідальні, Підлеглі особи здійснюють повну комплексну оцінку наших потенційних та існуючих партнерів, включаючи їхню кваліфікацію та добросесність. Зокрема, перевіряють їх відповідність вимогам чинного законодавства, наявність політик, якість продукції та послуг, а також їх репутацію за допомогою всіх відкритих джерел.

11.3. Кодекс набуває чинності з дати його оприлюднення.

11.4. Відповідальні, Підлеглі особи діяльність яких, на момент набуття чинності Кодексу, порушують визначені Кодексом обмеження щодо сумісництва, зобов'язані впродовж 365 календарних днів з дати набуття чинності Кодексу припинити таке порушення, а саме припинити здійснювати або діловодство в Пласті або здійснювати вид діяльності, які порушують визначені Кодексом обмеження щодо сумісництва.