

Кодекс этики КРБОО «Южный правозащитный центр»

I. Общие положения

1. Цель создания Кодекса

В своей деятельности мы стремимся соответствовать наивысшим этическим стандартам. Мы хотим работать честно, открыто и последовательно, и нам важно, чтобы об этом знали наши доноры, а также общество, в интересах которого мы осуществляем свою деятельность.

Данный Кодекс закрепляет главные этические принципы, которыми руководствуется наша организация, и основные механизмы, которые мы используем для разрешения этических вопросов.

2. Область применения Кодекса

Все лица, связанные с организацией трудовыми отношениями, независимо от их формы занятости, занимаемой ими должности и длительности договора (далее — руководитель и сотрудники), а также все лица, входящие в состав Правления (далее — члены Правления) добровольно берут на себя обязательство соблюдать положения настоящего Кодекса.

Действие Кодекса распространяется на руководителя, сотрудников и членов Правления в момент непосредственного выполнения ими своих профессиональных обязанностей, связанных с организацией, а также во всех иных случаях, когда руководитель, сотрудник или член Правления выступает в качестве представителя организации или у него есть веские основания полагать, что он может быть воспринят как лицо, выступающее в этом качестве.

Мы ожидаем, что иные лица, принимающие участие в деятельности организации на добровольной основе (далее — волонтеры), а также стажеры, практиканты или лица, привлекаемые на основе договоров гражданского-правового характера, будут следовать духу и букве настоящего Кодекса.

II. Основная часть

1. Основные этические принципы

1.1. Некоммерческий характер деятельности

1.1.1. Наша организация является некоммерческой; извлечение прибыли не является основной целью нашей деятельности. Прибыль, которая появляется в результате деятельности организации, используется исключительно для достижения уставных целей и реализации миссии организации.

1.2. Независимость

1.2.1. Мы формируем свою позицию и принимаем решения в полной независимости от лиц, не связанных с организацией.

1.2.2. К не связанным с организацией лицам в настоящем Кодексе относятся все лица за исключением руководителя, сотрудников, членов Правления.

1.2.3. В частности, к таким лицам относятся доноры, другие некоммерческие организации, включая политические партии, частные компании, органы государственной власти и

отдельные чиновники, частные лица.

1.3. Финансовая независимость

1.3.1. Один из принципов, которым мы руководствуемся для сохранения полной независимости в принятии решений, является принцип финансовой независимости.

1.3.2. При выборе источников финансирования мы стремимся использовать средства из разных источников.

1.3.3. Мы не принимаем финансирование в следующих случаях:

- цели финансирования противоречат уставным целям и миссии организации;
- финансирование может помешать организации самостоятельно принимать решение и/или противоречит либо иным положениям настоящего Кодекса;
- финансирование может повысить репутационные риски для организации;
- источником финансирования является политическая партия, кандидат на выборах любого уровня, лицо, занимающее выборную должность или физическое или юридическое лицо, имеющее прямую или косвенную аффилиацию с такими организациями и частными лицами.

1.4. Независимость от государства и аполитичность

1.4.1. Наша организация является неправительственной и не входит в состав какого-либо органа государственной власти.

1.4.2. Наша организация не поддерживает политические партии и не занимается политической деятельностью.

1.5. Достоверность информации и объективность

1.5.1. Мы предпринимаем все необходимые меры для того, чтобы наши решения и действия были непредвзятыми и основывались на данных, соответствующих действительности. Поскольку мы не располагаем всей полнотой информации, мы не можем гарантировать абсолютную объективность наших выводов и заключений. Тем не менее, мы всегда прикладываем максимальные усилия для достижения объективности.

1.6. Открытость и подотчетность

1.6.1. Мы осознаем свою ответственность перед обществом в целом и теми, кого непосредственно затрагивает наша деятельность, в частности. Мы заинтересованы в том, чтобы общество имело исчерпывающую информацию о нашей деятельности. В основе нашей политики раскрытия информации лежит добровольно взятое обязательство раскрывать информацию в тех случаях, когда у нас отсутствуют веские основания этого не делать.

1.6.2. Раскрытие информации происходит путем ее размещения на официальном сайте организации в интернете shrcenter.ru или shrcenter.org

1.6.3. Перечень оснований, которые мы считаем достаточно вескими для принятия решения о нераскрытии информации, приводится в разделе 5 части II.

1.7. Неприятие коррупции

1.7.1. Мы не приемлем коррупцию ни в какой форме, в том числе и в форме так называемой платы за ускорение процедур (facilitation payments).

1.7.2. Мы не даем и не берем взятки, не участвуем в иных коррупционных действиях и ожидаем такого же поведения от всех лиц, с которыми мы взаимодействуем.

1.7.3. Мы обязуемся заявлять о любом ставшем нам известным (предполагаемом) случае коррупции согласно процедуре, описанной в пункте 1 части III.

2. Конфликт интересов

2.1. Общие положения

2.1.1. Наша политика по отношению к конфликту интересов основывается на том, что при выполнении своих профессиональных обязанностей мы должны руководствоваться исключительно интересами организации. Принимать решения, руководствуясь своей личной

заинтересованностью, недопустимо.

2.1.2. Под личной заинтересованностью понимается возможность извлечь выгоду непосредственно для сотрудника, руководителя или члена Правления, либо для его супруга/супруги, детей, родителей, братьев и сестер, дедушек и бабушек, внуков, а также лиц, с которыми сотрудник организации связан финансовыми и иными обязательствами.

2.1.3. Конфликт интересов — это противоречие между личной заинтересованностью руководителя, сотрудника или члена Правления организации и интересами организации.

2.2. Виды конфликта интересов

2.2.1. Конфликт интересов может быть реализовавшимся или потенциальным.

2.2.2. Реализовавшийся конфликт интересов — наличие прямого (фактического) противоречия между интересами организации и личной заинтересованностью руководителя, сотрудника или члена Правления организации. Такая ситуация недопустима и является нарушением этических норм организации.

2.2.3. Потенциальный конфликт интересов — это ситуация, когда конфликт интересов еще не наступил, но возможен. Мы стремимся избегать потенциального конфликта интересов или принимать меры по его урегулированию.

2.3. Декларирование интересов

2.3.1. Руководитель, сотрудники и члены Правления организации декларируют свои личные интересы, которые могут привести к конфликту интересов. С этой целью указанные лица заполняют реестр интересов.

2.3.2. В реестре могут быть задекларированы сведения:

- о другой оплачиваемой или неоплачиваемой работе;
- о значительном (более 5 %) участии в иных структурах или управлении ими;
- о наличии заинтересованности более 5% в иных компаниях и структурах, включая государственные;
- о несении государственной службы;
- о нахождении на руководящих должностях в политических партиях либо участии в качестве кандидата от политических партий на выборах.

2.3.3. Первый раз реестр заполняется в начале исполнения тем или иным лицом своих обязанностей. Действующие на момент принятия Кодекса руководитель, сотрудники и члены Правления организации заполняют реестр в течение одного месяца с момента вступления Кодекса в силу.

2.3.4. Сведения в реестре обновляются по факту возникновения конфликта интересов.

2.4. Управление конфликтом интересов

2.4.1. Управление потенциальным конфликтом интересов

2.4.1.1. Порядок декларирования конфликта интересов вовлеченным в него лицом:

- лицо, оказавшееся в ситуации потенциального конфликта интересов, обязано немедленно заявить об этом одному из членов Комиссии по этике в письменной форме и до принятия любого решения по указанному вопросу;
- в случае получения информации о предполагаемом конфликте интересов, член Комиссии, получивший данную информацию, созывает заседание Комиссии по этике в течение 15 рабочих дней с момента получения сообщения.

2.4.1.2. Члены Комиссии по этике рассматривают полученную информацию в соответствии с порядком рассмотрения Комиссией любых видов нарушений положений настоящего Кодекса.

2.4.1.3. В результате рассмотрения поступившего сообщения, Комиссия по этике может принять одно из следующих решений:

- конфликт интересов отсутствует;
- конфликт интересов подтвержден; во избежание реализации конфликта интересов необходимо рекомендовать лицу, вовлеченному в конфликт интересов, воздержаться от принятия решения в рамках деятельности организации;

- конфликт интересов подтвержден; необходимо рекомендовать изменить функциональные обязанности лица, вовлеченного в конфликт интересов, устранив полномочия, приводящие к возникновению конфликта интересов;

- конфликт интересов подтвержден; необходимо рекомендовать временно отстранить лицо, вовлеченное в конфликт интересов, от выполнения обязанностей.

2.4.1.4. Недекларирование или нарушение порядка декларирования конфликта интересов:

- если руководитель, сотрудник или член Правления организации узнал о потенциальном конфликте интересов (другого) сотрудника, руководителя или (другого) члена Правления, он обязан сообщить об этом одному из членов Комиссии по этике;

- непринятие мер по урегулированию конфликта интересов лицом, вовлеченным в этот конфликт, является нарушением Кодекса этики организации;

- в случае если Комиссия подтвердила конфликт интересов, который не был задекларирован вовлеченным в конфликт лицом, или же этим лицом был нарушен порядок декларирования, Комиссия по этике может рекомендовать применить одну из следующих мер ответственности к лицу, нарушившему Кодекс:

- для сотрудников: рекомендовать вынести замечание или выговор лицу, нарушившему Кодекс либо рекомендовать уволить лицо, нарушившее Кодекс, если это не противоречит трудовому законодательству РФ;

- для руководителя и членов Правления: рекомендовать досрочно прекратить полномочия лица, нарушившего Кодекс.

2.4.2. Управление реализовавшимся конфликтом интересов

2.4.2.1. Реализовавшийся конфликт интересов является нарушением настоящего Кодекса.

2.4.2.2. Как только одному из членов Комиссии по этике стало известно о наличии предположительно реализовавшегося конфликта интересов у руководителя, сотрудника или члена Правления, он обязан в течение пятнадцати рабочих дней с момента получения сообщения созвать заседание Комиссии по этике.

2.4.2.3. Члены Комиссии по этике рассматривают полученную информацию в соответствии с порядком рассмотрения Комиссией любых видов нарушений положений настоящего Кодекса.

2.4.2.4. Если Комиссия подтвердила наличие реализовавшегося конфликта интересов, Комиссия по этике может рекомендовать применить одну из следующих мер ответственности к лицу, допустившему данное нарушение:

- для сотрудников: рекомендовать вынести замечание или выговор лицу, нарушившему Кодекс либо рекомендовать уволить лицо, нарушившее Кодекс, если это не противоречит трудовому законодательству РФ;

- для руководителя и членов Правления: рекомендовать досрочно прекратить полномочия лица, нарушившего Кодекс.

3. Подарки

3.1. Мы отказываемся от любых подарков, в том числе в виде скидок, предоставления услуг, оплаты еды, развлечений, путешествий и отдыха (далее — подарки), если у нас есть основания полагать или если может создаваться впечатление, что подарок совершается с целью оказания влияния на выполнение нами своих должностных обязанностей.

3.2. Во всех остальных случаях мы можем принять подарок, если подарок дарится не в монетарной форме и если его стоимость не превышает 1000 (тысячу) рублей.

3.3. Если стоимость подарка превышает 1000 (тысячу) рублей, а также если подарок, независимо от его стоимости, выплачен в монетарной форме, от него следует отказаться.

4. Вознаграждения

4.1. Если сотрудник или член Правления организации получает вознаграждение за публичное выступление, выступление в СМИ или публикацию, используя при этом информацию, принадлежащую организации, либо это выступление или публикация состоялись благодаря факту трудоустройства в нашей организации, вознаграждение должно быть выплачено организации напрямую. При этом руководитель организации и непосредственный руководитель данного лица могут принять решение полностью или частично перечислить вознаграждение данному лицу.

5. Раскрытие информации

5.1. Являясь некоммерческой организацией, мы осуществляем свою деятельность в интересах общества и стремимся быть максимально открытыми в информировании общества о своей работе.

5.2. В то же время мы осознанно не раскрываем информацию в тех случаях, когда у нас есть веские основания этого не делать. Полный перечень оснований приводится ниже.

5.3. В качестве площадки для раскрытия информации мы используем официальный сайт организации shrcenter.ru и shrcenter.org

5.4. Мы добровольно берем на себя обязательство размещать и при необходимости обновлять на сайте организации следующую информацию:

- полное название организации, включая организационно-правовую форму;
- контактная информация: почтовый адрес, e-mail, телефон;
- Устав организации;
- описание миссии и целей организации (отдельно от Устава);
- ФИО, точное название должности и краткая биография руководителя организации;
- структура управления организации, включая ФИО и должности сотрудников, а также лиц, входящих в состав Правления;
- партнерские отношения с государственными органами, частными и общественными (в том числе политическими) организациями;
- Кодекс этики;
- отчет о деятельности организации за предшествующий год;
- ссылка на официальные ежегодные отчеты Министерству юстиции;
- информация о текущей деятельности организации в рамках проектов, финансируемых из государственных источников;

5.5. Организация может принять решение не раскрывать указанные выше или любые иные сведения в следующих случаях:

- если публикация информации нарушает требования Федерального закона РФ № 152-ФЗ «О защите персональных данных»;
- если информация является коммерческой тайной, конфиденциальной информацией или ее раскрытие недопустимо в соответствии с какими-либо другими заключенными договоренностями;
- если раскрытие информации может подвергнуть опасности какое-либо лицо;
- если раскрытие информации может воспрепятствовать выполнению организацией своей миссии;
- если раскрытие информации требует чрезмерных расходов;
- если информация касается вопросов внутренней коммуникации и внутреннего управления организации и не может представлять интерес для третьих лиц.

III. Нарушение положений Кодекса

Все лица, попадающие под действие настоящего Кодекса, стремятся при выполнении своих

обязанностей, связанных с деятельностью организации, следовать духу и букве настоящего документа.

1. Сообщение о нарушении этики

1.1. Если сотрудник организации хочет сообщить о предполагаемом нарушении настоящего Кодекса (далее — заявитель), ему необходимо сначала обратиться к своему непосредственному руководителю, если Кодексом не предусмотрено иное. Непосредственный руководитель сотрудника может принять решение самостоятельно после консультации с членом Комиссии по этике или полностью передать обращение на рассмотрение Комиссии.

1.2. Если о нарушении Кодекса хочет сообщить руководитель или член Правления организации, ему следует обратиться напрямую к одному из членов Комиссии по этике.

1.3. Если заявитель хочет, чтобы его обращение было рассмотрено конфиденциально; предполагает, что непосредственный руководитель может являться заинтересованной стороной; либо если заявитель не удовлетворен результатом рассмотрения его обращения непосредственным руководителем, заявителю следует обратиться напрямую к одному из членов Комиссии по этике.

1.4. Если заявитель имеет основания не доверять ни непосредственному начальнику, ни членам Комиссии по этике; либо если предполагаемым нарушителем Кодекса является руководитель организации или один из членов Правления, заявителю следует обратиться напрямую к члену Правления, не связанному с предполагаемым нарушением.

1.5. В случае если заявитель просит о конфиденциальном рассмотрении его обращения, непосредственный руководитель заявителя и члены Комиссии по этике обязаны соблюдать полную конфиденциальность личности заявителя и предоставленной им информации.

2. Комиссия по этике

2.1. Формирование Комиссии по этике

2.1.1. Комиссия по этике формируется из трех человек.

2.1.2. Все члены Комиссии избираются сроком на три года с правом переизбрания во время проведения Общего собрания членами организации. Членами Комиссии по этике могут быть руководитель и члены Правления организации.

2.1.3. Если предполагаемым нарушителем Кодекса является член Правления или руководитель организации, члены Комиссии избираются из числа членов Правления, не заинтересованных в рассматриваемой ситуации. В этом случае члены Комиссии избираются членами Правления и руководителем организации, за исключением лица, предположительно нарушившего Кодекс. Решение принимается большинством голосов.

2.2. Порядок созыва Комиссии и процедура рассмотрения поступивших сообщений

2.2.1. Руководитель организации либо член Комиссии или Правления, который получил сообщение о предполагаемом нарушении Кодекса, в течение 10 рабочих дней созывает заседание членов Комиссии по этике для формирования окончательного состава Комиссии по этике, которая будет участвовать в рассмотрении данного вопроса.

2.2.2. Формирование состава Комиссии происходит согласно описанной выше процедуре.

2.2.3. Сформированная Комиссия собирается для рассмотрения вопроса в течение 10 рабочих дней с момента формирования ее окончательного состава.

2.2.4. По результатам рассмотрения Комиссия может зафиксировать отсутствие или наличие факта нарушения Кодекса этики. В последнем случае Комиссия может определить для нарушителя одну из следующих мер ответственности:

- для сотрудников: рекомендовать вынести замечание или выговор лицу, нарушившему

Кодекс либо рекомендовать уволить лицо, нарушившее Кодекс, если это не противоречит трудовому законодательству РФ;

- для руководителя и членов Правления: рекомендовать досрочно прекратить полномочия лица, нарушившего Кодекс.

2.2.5. Комиссия по этике выбирает меру ответственности единогласно.

IV. Заключительные положения

1. Вступление Кодекса в силу

1.1. Настоящий Кодекс вступает в силу после рассмотрения и одобрения его на заседании Правления, за исключением положений о применении мер ответственности за нарушение Кодекса. Меры ответственности за нарушение Кодекса могут применяться по истечении 12 рабочих дней после одобрения Кодекса членами Правления.

**Одобрено решением Правления
КРБОО «Южный правозащитный центр»
01 августа 2016 г.**