



**Трансперенси Интернешнл — Р**  
Центр антикоррупционных исследований и инициатив

**ГРАЖДАНСКОЕ  
ДОСТОИНСТВО**

*Проект*

# Рамочный кодекс этики для некоммерческих организаций

Январь 2015

## Краткая инструкция по применению

Представленный ниже рамочный кодекс этики (КЭ) – это своего рода «скелет» для индивидуального КЭ. Мы предлагаем некоммерческим организациям взять за основу данный рамочный кодекс и преобразовать его в кодекс собственный, индивидуальный, сделав это с учетом специфики своей деятельности. Каждый раздел рамочного кодекса рассматривает один из потенциально проблемных аспектов этической деятельности организации. Центр «ТИ-Р» рекомендует включить в индивидуальный кодекс этики каждый из приведенных ниже разделов, однако формулировки и структура документа остаются на усмотрение организации.

Организация также самостоятельно принимает решение о детальности проработки каждого из разделов. Иными словами, содержание разделов следует воспринимать лишь как одно из возможных решений. В ряде случаев, когда количество альтернативных способов урегулирования особенно велико, вместо вариантов решения кодекс предлагает алгоритм рассуждения, которым организация может руководствоваться при разработке собственного кодекса.

Авторы рамочного кодекса допускают ситуацию, при которой НКО не может связать себя какими-либо из предложенных ниже обязательств. Это возможно, например, в том случае, если то или иное обязательство может помешать НКО эффективно осуществлять свою деятельность и, таким образом, выполнять свою миссию. В такой ситуации организация может принять решение исключить соответствующий раздел в процессе переработки рамочного кодекса в индивидуальный. При этом Центр «ТИ-Р» рекомендует такой организации письменно зафиксировать и опубликовать – наравне с кодексом – принципы или причины, по которым организация не берет на себя те или иные обязательства. За образец предлагаем взять фрагмент из «Политики раскрытия информации» британского отделения *Amnesty International* (см. Приложение 1).

Наконец, обращаем Ваше внимание на то, что приведенные ниже разделы – это рекомендуемый нами минимум. При разработке собственного кодекса организация может брать на себя дополнительные обязательства, если сочтет это нужным.

Таким образом, мы предлагаем воспринимать рамочный кодекс как гибкий в использовании инструмент. Всем НКО предлагается по возможности отразить в своих

кодексах все положения, но сделать это в том виде, в котором позволяет специфика деятельности каждой организации.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Перед Вами первое издание рамочного кодекса. После первого этапа обсуждения с рядом представителей некоммерческого сообщества планируется подготовить и издать рамочный кодекс в новой редакции.

## Структура документа

### **I. Общие положения**

**1. Цель создания кодекса.**

**2. Сфера применения кодекса:** перечень лиц, на которых распространяется действие кодекса.

### **II. Основная часть**

**1. Основные этические принципы деятельности организации.**

**2. Конфликт интересов:** определение понятия, способы предотвращения, процедура разрешения.

**3. Политика в отношении подарков:** пределы допустимости принятия подарков и услуг от третьих лиц.

**4. Информационная открытость:** перечень информации, который организация обязуется раскрывать; принципы принятия решений о неразглашении информации.

**III. Нарушение положений кодекса:** создание и принципы деятельности Комиссии по этике, процедура рассмотрения нарушений Комиссией.

## **I. Общие положения**

### **1. Цель создания кодекса.**

Пример 1 (предисловие к Кодексу Центра «ТИ-Р»<sup>2</sup>):

Возможности АНО Центра ТИ-Р по работе над повышением этических стандартов и норм деятельности российских государственных служащих и бизнесменов могут быть серьезно снижены в случае нарушения этических принципов самими сотрудниками ТИ-Р. Чрезвычайно важно, чтобы все лица, причастные к работе ТИ-Р, полностью осознавали ответственность за поддержание высокого уровня этических стандартов ТИ-Р и стремились исключить из деятельности ТИ-Р саму возможность возникновения конфликта интересов.

Пример 2 (фрагмент Этического кодекса Фонда Свободы Информации<sup>3</sup>):

Фонд Свободы Информации (далее Фонд), признавая особую ответственность перед государством и обществом, принимает Этический кодекс сотрудников Фонда (далее Кодекс).

Фонд исходит из того, что поведение сотрудников организации всегда и при любых обстоятельствах должно соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам.

Принимая данный Кодекс, Фонд надеется обеспечить благоприятный морально-психологический климат в организации, а также, учитывая социальную значимость, повысить общественное доверие и уважение к профессиональной деятельности своих сотрудников.

Пример 3 (фрагмент Этического кодекса Фонда Свободы Информации):

Цель настоящего Кодекса – установление этических норм, правил профессионального поведения и взаимоотношений сотрудников Фонда для достойного выполнения ими своих должностных обязанностей и поддержания репутации Фонда.

---

<sup>2</sup>Полный текст Кодекса Центра «ТИ-Р» можно найти по ссылке: <http://www.transparency.org.ru/dokumenty/kodeks-etiki>

<sup>3</sup> Полный текст Кодекса Фонда можно найти по ссылке: <http://svobodainfo.org/ru/node/2659>

## **2. Сфера применения кодекса.**

Все лица, причастные к работе организации [название организации]<sup>4</sup>, обязаны соблюдать положения настоящего кодекса. Под лицами, причастными к работе организации, подразумеваются все сотрудники организации, члены [коллегиального исполнительного органа управления] / генеральный директор организации, члены [высшего руководящего органа, например, Правления] (далее – сотрудники и руководство, сотрудник и руководитель).

Действие кодекса можно распространить также на стажеров, практикантов и волонтеров, участвующих в деятельности организации. В таком случае необходимо решить, все ли последующие положения применимы к данным категориям лиц и внести в индивидуальный кодекс необходимые уточнения.

## **II. Основная часть**

### **1. Основные этические принципы деятельности организации.**

#### **1.1. Независимость**

Организация формирует свою стратегию, позицию и план действий в полной независимости от каких-либо частных компаний, других некоммерческих организаций, доноров, правительств стран, отдельных чиновников и политических партий. Это не исключает вероятность случайного совпадения позиции организации с позицией указанных выше лиц.

#### **1.2. Объективность и достоверность информации**

Сотрудники и руководство организации не могут гарантировать абсолютную объективность выводов и заключений в рамках своей профессиональной деятельности вследствие отсутствия у любого человека всей полноты информации и особенностей устройства человека. Тем не менее, все сотрудники и руководство организации обязаны

---

<sup>4</sup> Здесь и далее слова в квадратных скобках следует заменять на наименование, подходящее данной организации.

предпринимать все возможное, чтобы осуществлять свою деятельность максимально беспристрастно и основывать свою позицию на достоверных и объективных данных.

### 1.3. Открытость и подотчетность

Организация в полной мере осознает свою ответственность перед обществом в целом и теми, кого непосредственно затрагивает ее деятельность, в частности. Кроме того, организация искренне заинтересована в том, чтобы общество имело исчерпывающую информацию о ее деятельности. В своей политике раскрытия информации организация исходит из обязанности раскрывать все сведения о своей деятельности, за исключением тех случаев, когда организация имеет веские основания этого не делать. Организация самостоятельно и добровольно определяет перечень сведений, который она обязуется раскрывать путем размещения этих сведений на своем сайте в сети Интернет. Полный перечень сведений приведен в пункте 4 данного раздела.

## **2. Конфликт интересов.**

2.1. Сотрудники и руководство организации должны ставить цели и интересы организации выше личных интересов. Под личными интересами понимаются сугубо личные интересы сотрудника или руководителя как частного лица, а также интересы любой другой организации, которую сотрудник или руководитель представляет.

В понятие личных интересов можно включить также интересы лиц, близких сотруднику или руководителю. При этом необходимо составить перечень лиц, которые считаются близкими.

2.2. Конфликт интересов возникает в ситуации, когда личный интерес сотрудника или руководителя вступает в противоречие с интересами организации: личный интерес сотрудника подсказывает ему поступать одним образом, в то время как интересы организации требуют другого решения. В таком случае речь идет о реализовавшемся, или реальном, конфликте интересов.

Если существует лишь вероятность возникновения подобной ситуации – конфликт интересов потенциальный.

2.3. Сотрудники и руководство не должны допускать реализации ситуации конфликта интересов. Сотрудники также должны избегать вовлеченности в ситуацию потенциального конфликта интересов.

2.4. При вступлении в новую должность каждый сотрудник и руководитель организации заполняет декларацию интересов.

Члены исполнительного органа управления и члены высшего руководящего органа обязательно должны заполнять декларацию интересов. Судьба остальных сотрудников – на усмотрение организации.

2.5. Каждая заполненная декларация рассматривается Комиссией по этике. Комиссия по этике решает вопрос о существовании конфликта интересов (потенциального или реального) в отношении каждого сотрудника или руководителя в индивидуальном порядке.

2.6. Впоследствии сотрудники и руководство повторно, с периодичностью раз в год, заполняют декларацию интересов. Если все же возникает потенциальный конфликт интересов, вовлеченный в него сотрудник или руководитель организации должен незамедлительно уведомить об этом Комиссию по этике. Сначала это можно сделать в устной форме. Затем уведомление должно быть зафиксировано письменно.

Организация может дополнить свой кодекс списком типовых ситуаций конфликта интересов с вариантами их разрешения.

2.7. Рассматривая вопрос о наличии конфликта интересов, Комиссия по этике может принять решение о его отсутствии.

В случае если Комиссия по этике подтверждает факт наличия потенциального конфликта интересов, члены Комиссии могут принять решение об отстранении сотрудника или руководителя от выполнения обязанностей, влекущих за собой противоречие интересов.



Важно помнить, что каждый конфликт интересов в своем роде индивидуален, и необходимо рассматривать и другие возможные варианты устранения противоречия интересов.

2.8. В случае если Комиссия по этике подтверждает факт наличия реального конфликта интересов, члены Комиссии определяют меру наказания для сотрудника или руководителя организации, вовлеченного в ситуацию конфликтующих интересов.

Формы ответственности сотрудника каждая организация устанавливает с учетом ранее сложившейся в организации системы внутреннего управления.

### **3. Политика в отношении подарков**

Организация может установить полный или частичный запрет на подарки. В случае частичного запрета, важно прописать границы допустимости подарков. В частности, следует продумать следующие вопросы: какова максимально допустимая стоимость подарка или услуги; какова максимально допустимая частота предоставления услуги (например, приглашения на оплачиваемый ужин); зависит ли допустимость подарка или услуги от позиции, которую даритель занимает по отношению к организации (например, донор или нет).

В качестве приложения к кодексу организация может составить описание типовых ситуаций и рекомендуемых алгоритмов поведения.

Пример 1 (фрагмент из Этического кодекса Секретариата «Трансперенси Интернешнл»<sup>5</sup>):

В различных культурах существует разные обычаи, связанные с дарением и получением подарков. Поскольку принятие подарка может стать причиной возникновения некоего обязательства перед дарителем, мы будем избегать практики дарения и получения подарков, а также практики оказания каких-либо услуг и знаков благодарности, связанной с должностными обязанностями. При этом мы руководствуемся следующими принципами:

- Мы не принимаем (ни напрямую, ни косвенно) никаких скидок, подарков, развлекательных и прочих услуг [например, приглашения на ужин, культурные мероприятия, туристические поездки] (далее — подарки), которые могут повлиять или

---

<sup>5</sup> Переведено с английского языка авторами данного издания. Оригинал кодекса организации можно найти по ссылке: [http://www.transparency.org/files/content/ouraccountability/TIS\\_CodeOfConduct\\_3\\_8\\_2011.pdf](http://www.transparency.org/files/content/ouraccountability/TIS_CodeOfConduct_3_8_2011.pdf)

могут быть восприняты как фактор, способный повлиять на исполнение нами должностных обязанностей или на нашу позицию;

- Все подарки в пределах от € 20 до € 100 должны быть зарегистрированы [согласно описанной ниже процедуре]; от всех подарков ценностью € 100 и выше следует отказываться...

#### **4. Информационная открытость.**

4.1. Организация должна создать и поддерживать собственный сайт в сети Интернет.<sup>6</sup>

4.2. Организация обязуется раскрывать на своем веб-сайте следующие сведения о своей деятельности:

- Полное название организации, включая организационно-правовую форму.
- Контакты: почтовый адрес, e-mail, телефон.
- Устав организации.
- Описание миссии или целей организации.
- ФИО и краткая биография руководителя, учредителя.
- ФИО и должности других лиц, занимающих руководящие позиции (заместители директора, председатель и другие члены правления).
- Структура управления, включая ФИО и должности сотрудников.
- Партнерство с государственными органами, частными и общественными (в т.ч. политическими) организациями.
- Кодекс этики и декларации интересов членов правления и других лиц, занимающих руководящие позиции.
- Политика в области закупок.
- Отчет о деятельности организации за предшествующий год.

---

<sup>6</sup> Раздел 4 не распространяется на некоммерческие организации, ресурсы которых настолько малы, что не позволяют им создать и поддерживать собственный сайт без нанесения ущерба деятельности, направленной непосредственно на выполнение миссии организации.

- Ссылка на официальные ежегодные отчеты Министерству юстиции.
- Информация о текущей деятельности организации в рамках проектов, финансируемых из государственных источников.

### **III. Нарушение положений кодекса и комиссия по этике.**

1. Каждое нарушение положений данного кодекса подлежит рассмотрению на заседании Комиссии по этике.

2. Комиссия по этике – постоянно действующий орган, который может быть созван по запросу одного из его членов, одного из членов высшего руководящего органа или исполнительного органа управления организации в случае возникновения предмета для рассмотрения.

3. В случае заинтересованности одного из членов Комиссии по этике в рассматриваемом Комиссией деле, данный член Комиссии должен быть разово отстранен от участия в рассмотрении вопроса.

Состав комиссии, включая процедуру назначения/выбора членов комиссии, организация определяет исходя из имеющихся в ее распоряжении человеческих ресурсов.

## **Приложение 1. «Политика раскрытия информации» британского отделения *Amnesty International***

**Презумпция обязанности раскрывать информацию:** мы обязуемся делать все возможное, чтобы ответить на все полученные запросы информации, и обязуемся раскрывать сведения всегда, кроме тех случаев, когда есть веские причины этого не делать.

### **Причины отказа от раскрытия информации**

- **Конфиденциальность:** если неразглашение требуется по юридическим, коммерческим соображениям или согласно контракту.
- **Неприкосновенность частной жизни:** если информация касается частных лиц, в соответствии с Законом о защите данных (Data Protection Act) 1998 года.
- **Безопасность:** если информация может представлять опасность для людей, с которыми или от имени которых мы работаем, или для наших сотрудников и волонтеров.
- **Ущерб нашим действиям:** если мы считаем, что раскрытие информации может поставить под угрозу нашу способность выполнить свою миссию.
- **Расходы и ресурсы:** если это сопряжено с чрезмерными расходами.
- **Внутренняя информация:** если информация касается внутренней коммуникации или администрации организации, не имеющей значения за ее пределами.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Фрагменты. Перевод с английского языка выполнен авторами издания. Оригинал можно найти по ссылке: [http://www.amnesty.org.uk/sites/default/files/open\\_information\\_policy\\_external\\_a4lores.pdf](http://www.amnesty.org.uk/sites/default/files/open_information_policy_external_a4lores.pdf).