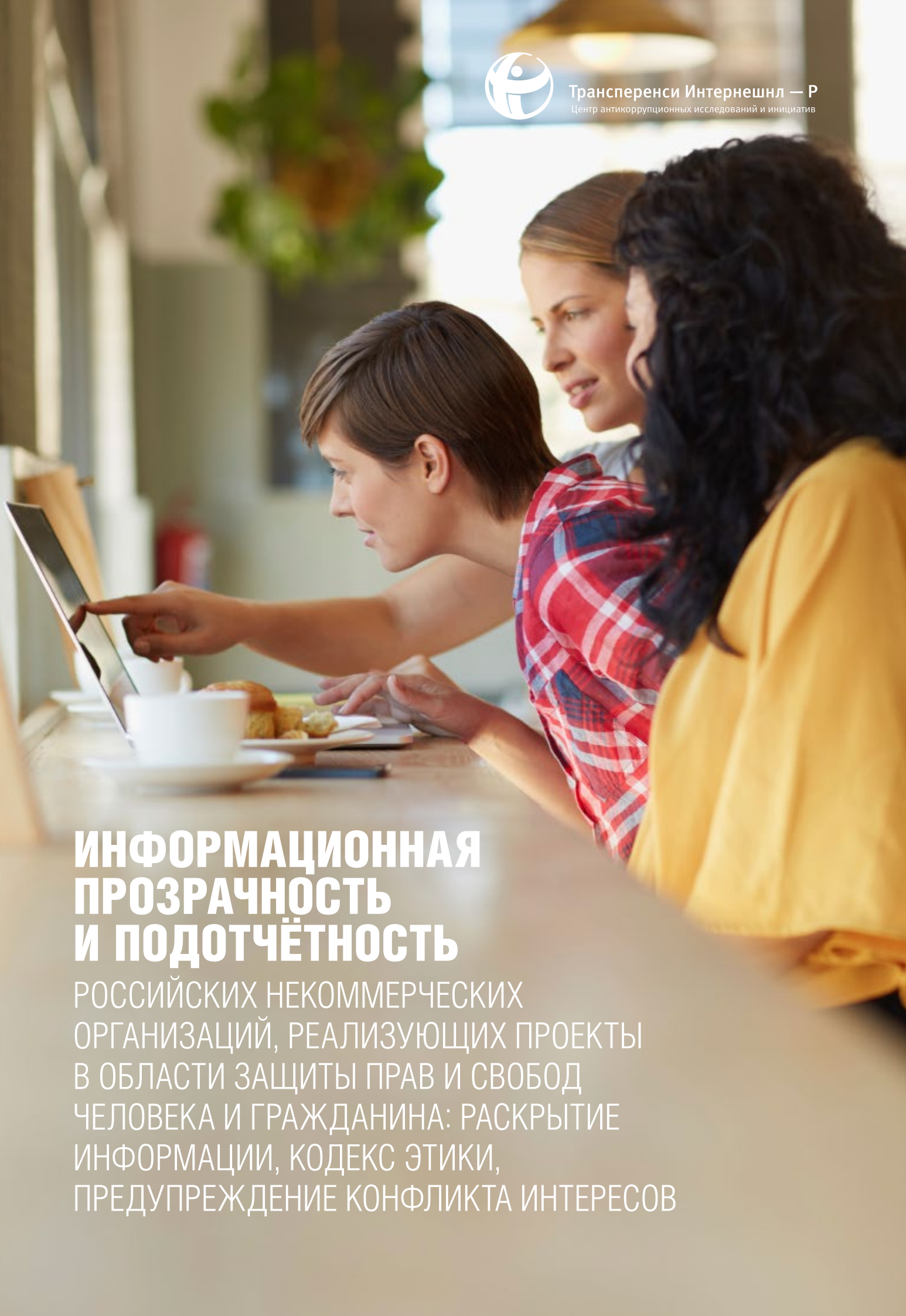




Трансперенси Интернешнл — Р
Центр антикоррупционных исследований и инициатив



ИНФОРМАЦИОННАЯ ПРОЗРАЧНОСТЬ И ПОДОТЧЁТНОСТЬ

РОССИЙСКИХ НЕКОММЕРЧЕСКИХ
ОРГАНИЗАЦИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОЕКТЫ
В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ПРАВ И СВОБОД
ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА: РАСКРЫТИЕ
ИНФОРМАЦИИ, КОДЕКС ЭТИКИ,
ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Информационная прозрачность и подотчётность
российских некоммерческих организаций,
реализующих проекты в области защиты прав
и свобод человека и гражданина: раскрытие
информации, кодекс этики, предупреждение
конфликтов интересов

© 2015, АНО Центр антикоррупционных исследований
и инициатив «Трансперенси Интернешнл — Р»
Дизайн: бюро «Верстак»
Редактор: Олег Чернецкий
Фотографии на страницах 9, 61, 97, 121: Thinkstock.com

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	6
Часть 1. Международный опыт: лучшие кодексы этики для НКО	9
Глава 1.1. Кому и зачем нужен кодекс этики?	10
История появления этических кодексов	10
НКО и доверие общества	11
Кодекс этики как знак качества	16
Глава 1.2. Методология исследования зарубежных кодексов этики	17
Глава 1.3. Практика этического саморегулирования в международных НКО	18
Международная ассоциация юристов (IBA)	18
Всемирная ассоциация неправительственных организаций (WANGO)	19
Международное антикоррупционное движение «Трансперенси Интернешнл» (TI)	23
Выводы	24
Глава 1.4. Практика этического саморегулирования НКО Северной Америки и Австралии	25
Общие этические кодексы	26
Standards for Charity Accountability	26
Australian Council for International Development	26
Индивидуальные этические кодексы	27
Канадское национальное отделение Transparency International	27
Канадский совет по международному сотрудничеству (CCIC)	27
Глава 1.5. Практика этического саморегулирования НКО Западной Европы	29
Глава 1.6. Мировая практика использования кодексов этики: что осталось за кадром	33
Выводы	34

Часть 2.	Международный опыт: прозрачность правозащитных НКО	35
Глава 2.1.	Требования к прозрачности НКО: четыре основных подхода	36
	Обязательная финансовая прозрачность и независимый аудит	36
	Добровольный аудит и аккредитация	37
	Прозрачность грантодателей и организаций-доноров	37
	Регулирование лоббирования	38
Глава 2.2.	Обзор инициатив в сфере прозрачности КО за рубежом	39
	Негосударственные инициативы	39
	Charity Navigator	39
	Guidestar.org	40
	Give.org	40
	Intelligent Philanthropy	41
	Государственные и международные инициативы	42
	International Aid Transparency Initiative (IATI)	42
	EU Transparency Register	43
Глава 2.3.	Другие инициативы и проекты	46
	Выводы	47
	Партнер проекта: фонд «Общественный вердикт»	49
	Интервью Н. Таубиной	49
	Кодекс этики «Общественного вердикта»	52
Часть 3.	Правозащитные НКО в России: на пути к прозрачности	61
Глава 3.1.	Сайт прозрачности НКО России (prongo.ru)	62
Глава 3.2.	Оценка информационной открытости НКО России	66
	Методология	66
	Выявленные факты	66
	Обобщённые результаты оценки	66
	Детализация оценки прозрачности НКО России по группам критериев	68
	Обязательное раскрытие информации о деятельности юридического лица	68
	Обязательное раскрытие информации о деятельности НКО	70
	Наличие и статус официального сайта	72
	Базовая информация на официальном сайте	74
	Дополнительная информация на официальном сайте	77
	Социальные сети	89
	Выводы	81

Партнер проекта: центр «Беллона»	82
Николай Рыбаков («Беллона»): «Заказные кампании — бич экологических организаций»	82
Кодекс этики «Беллоны»	85
Часть 4. Правозащитные НКО в России: на пути к этическому кодексу	97
<hr/>	
Глава 4.1. Мониторинг: в поисках кодексов этики правозащитных НКО России	98
Методология	99
Результаты	100
Глава 4.2. Практика этического саморегулирования в российских НКО	104
Общие этические кодексы	104
Индивидуальные этические кодексы	105
Выводы	107
Партнер проекта: Институт развития прессы — Сибирь	108
Виктор Юкечев: Конфиденциальность реестра интересов — осознанное решение»	108
Кодекс этики ИРП — Сибирь	111
Часть 5. Модульный кодекс этики для НКО	121
<hr/>	
Модульный кодекс этики для НКО	122
Об издании	148

ПРЕДИСЛОВИЕ



Не секрет, что роль госсектора в экономике России расширяется. Конечно, нам еще далеко до СССР, где экономические отношения были полностью унифицированы с государственной машиной, однако все больше и больше деятельность некоммерческих организаций России, а также их финансовая поддержка, консолидируется в руках чиновников, государственных или окологосударственных учреждений.

При этом отношения между государством и НКО превращаются в отношения между конкретными министерствами и учрежденными при их участии некоммерческими организациями. Цели этих отношений могут быть различными (например, вывод средств из бюджета), но в любом случае объемы государственных средств, направляемых в НКО, растут.

Это совсем не те НКО, чья социальная реклама призывает, например, помогать сиротам или приютам, это организации, о которых мы практически ничего не знаем и которые зачастую существуют только на бумаге (или занимаются непрофильной деятельностью).

Когда мы начинали исследования в этом направлении, мы даже не предполагали масштабов сотрудничества государства и НКО, количества и особенности НКО, поддерживаемых российским государством напрямую или через грантооператоров.

По нашим ощущениям, эта поддержка должна быть одной из наиболее прозрачных, детально прописанных, поддающейся аудиту и последующему пристальному контролю граждан.

Мы считаем, что прозрачность НКО — это неотъемлемая часть прозрачности Донора, да и Государства в целом.

Именно этот вопрос был в фокусе нашего исследования и, безусловно, останется таким в дальнейшем.

Иван Бегтин

«КРИТИКА — ЭТО ЯД ДЛЯ СЛАБЫХ И ЛЕКАРСТВО ДЛЯ СИЛЬНЫХ».

К. Мелихан



Вопреки стараниям нынешней власти сузить и ограничить деятельность некоммерческого сектора в России, общественные организации продолжают выполнять свои уставные функции, приходя туда, куда государство не всегда успевает, — оказывает услуги незащищенным слоям населения, отстаивает права и законные интересы граждан перед государственными органами. На самом деле, выбранное законодателем деление некоммерческого сектора на социально-ориентированные НКО и на общественные организации, осуществляющие правозащитную деятельность, более чем условно, поскольку защита прав граждан приводит к повышению социальной защищенности в целом.

Бюджетные ассигнования, направляемые на поддержку проектов некоммерческих организаций, — это не что иное, как деньги налогоплательщиков, поэтому прозрачность расходования данных средств является исходным пунктом для выстраивания отношений доверия между гражданами и некоммерческими организациями.

Исследование АНО Центр «Трансперенси Интернешнл — Р» совместно с НП «Информационная культура» посвящено изучению того, как НКО, которые занимаются проектами в области прав человека, предоставляют гражданам информацию о своих проектах, об организационно-правовой форме, руководящем составе, этических стандартах и др. Нам не удалось получить совершенно новых открытий, результаты исследований в целом коррелируют с аналогичными работами предыдущих лет. Авторы доклада, проанализировав публичную отчетность и этические стандарты некоммерческого сектора в зарубежных странах, а также международных организаций, отлично продемонстрировали, что и за рубежом не все некоммерческие организации открыто публикуют информацию о себе и о своих проектах. Вместе с тем, конечно, мы наблюдаем, что процент открытости НКО в Америке и в Европе выше, чем в России. Это вызвано тем, что рынок предоставления грантов за рубежом более обширен, что порождает у грантополучателей определенную конкуренцию и желание выглядеть более привлекательными перед потенциальными грантодателями.

В России мы наблюдаем противоположные тенденции: во-первых, мало кто из частных структур готов давать деньги на правозащитные проекты (если быть честными, то таких вовсе нет), во-вторых, пристальное внимание государства к некоммерческим организациям вызывает ответные шаги со стороны НКО, направленные на недопущение вмешательства в деятельность

организаций. в последние годы треть организаций только и занята тем, что отбивается всеми законными средствами от все более настоятельных придинок компетентных органов.

В-третьих, мы продолжаем отмечать, что практика, когда из года в год финансируются одни и те же организации одними и теми же грантооператорами, не способствует конкуренции.

Все эти недостатки решаемы, была бы воля. Еще одним препятствием для выработки общих этических стандартов в секторе является стремление государственных органов присвоить себе право на «патриотичность» и, как следствие, попытаться стигматизировать некоммерческий сектор: оставить только тех, кто на их взгляд является патриотичным. Это ведет к нарушению фундаментальных принципов правового демократического государства.

Руководитель проекта,
Денис Примаков

ЧАСТЬ 1.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ:
ЛУЧШИЕ КОДЕКСЫ ЭТИКИ
ДЛЯ НКО

LIKE WE BE MOR
CANADA?



ГЛАВА 1.1

МАТЕРИАЛЫ ПОДГОТОВЛЕНЫ
ЦЕНТР «ТРАНСПЕРЕНСИ ИНТЕРНЭШНЛ — Р».
АНАСТАСИЯ ИВОЛГА, ИВАН ИЛЬИНЫХ, АННА КОВАЛЬ,
ДЕНИС ПРИМАКОВ

КОМУ И ЗАЧЕМ НУЖЕН КОДЕКС ЭТИКИ?

Кодекс этики далеко не всеми воспринимается как нечто совершенно очевидное и необходимое. Зачем вообще нужен этический кодекс некоммерческим организациям и организациям в целом?

Эта тема не является предметом данного исследования, но предлагаем все же сначала ответить на вопрос «зачем», прежде чем приступать к ответу на вопрос «как». Вначале обратимся к истории и определим, когда и при каких обстоятельствах организации стали разрабатывать документы, получившие название этических кодексов.

ИСТОРИЯ ПОЯВЛЕНИЯ ЭТИЧЕСКИХ КОДЕКСОВ

В конце 1970-х — начале 1980-х общество в странах Европы и Америки серьезно обеспокоилось негативными последствиями человеческой деятельности на окружающую среду и социум.

Особую опасность в этой связи представляла деятельность транснациональных корпораций (ТНК), которая зачастую прямо или косвенно наносила вред людям и окружающей среде, но с трудом подвергалась регулированию: действия ТНК не попадали под юрисдикцию законодательств отдельных стран. в то же время из-за наносимого корпорациями ущерба давление на них увеличивалось как со стороны общества, так и со стороны правительств.¹

Одним из инструментов выхода из этого кризиса стало внедрение транснациональными корпорациями политики саморегулирования: ТНК решили сами установить для себя стандарты и правила игры. Эти правила коснулись, помимо прочего, вопросов этики и прозрачности. Корпорации стали активно внедрять «кодексы этики» — своды положений, регулирующих этические аспекты внутренней и внешней деятельности корпорации, а также устанавливающих границы её прозрачности.

Таким образом, первые кодексы этики появились по инициативе и усилиями самих ТНК, пусть и под давлением общества, потребовавшего от компаний более прозрачной деятельности и социально ответственного поведения.

История появления кодексов этики в организациях некоммерческого сектора во многом напоминает историю их появления у ТНК. Как и в случае с корпорациями, это связано с глобализацией и ростом мирового гражданского общества.² Со временем сформировался запрос на прозрачность НКО и на их подотчётность гражданам, чьи проблемы они стремятся решить, и отдельным донорам, на чьи деньги они эти проблемы решают.

Одновременно, по мере развития некоммерческого сектора сами НКО стали осознавать свою ответственность перед обществом и необходимость предоставлять ему гарантии своей честности и порядочности, не в последнюю очередь, для обеспечения долговременных взаимоотношений с донорами и с потребителями их услуг.

В первую очередь процесс этического саморегулирования затронул транснациональные НКО, которые занимались международным развитием. Это было связано со спецификой их деятельности.

¹ Cragg W. (ed.). Ethics Codes, Corporations and the Challenge of Globalization. Massachusetts. 2005. p.812.

Решение острых, порой крайне чувствительных социально-экономических проблем в самых разных культурных, социальных и религиозных контекстах предполагает персональную безупречность тех, кто за такие проблемы берется. Поэтому международные некоммерческие организации начали разрабатывать для себя этические стандарты, регулирующие их собственную деятельность.

Так, в 1986 году кодекс этики был разработан Австралийским советом по международному развитию, оказывающим помощь другим странам (Australian Council for International Development, ACFID).³

Затем кодексы этики стали принимать и другие международные организации. Например, в 1994 году был разработан этический кодекс для Международного движения Красного Креста и Полумесяца (International Red Cross and Red Crescent Movement) и для НКО, оказывающих помощь в случае стихийных бедствий.⁴

Впоследствии эту практику переняли НКО из стран Европы и Америки, занимающиеся локальными проблемами в области прав меньшинств, экологии и т.д. Сейчас уже несколько тысяч НКО взяли на себя обязательства

по соблюдению этических стандартов, и их число стремительно увеличивается.⁵

НКО И ДОВЕРИЕ ОБЩЕСТВА

История этических кодексов свидетельствует о том, что для разработки этических стандартов необходим возникший в обществе запрос. НКО, работающим для общества и зачастую на средства общества, небезразлично его мнение. Поскольку НКО постоянно взаимодействуют с людьми, им очень трудно было бы выполнять свою миссию в условиях общественного недоверия.

Доверие общества само по себе зачастую оказывается в центре внимания исследователей. Ниже мы приведем сравнительно свежие данные опросов об отношении граждан к некоммерческому сектору.

Уровень доверия к НКО в мире в целом выше, чем уровень доверия к государству, бизнесу или СМИ. Об этом свидетельствуют данные «Барометра доверия Edelman» (Edelman Trust Barometer):⁶ средний уровень доверия к НКО в мире растет, в 2013 году он составил 63%.

² не следует путать кодексы этики некоммерческих организаций и кодексы этики профессиональных сообществ медицинских работников, профессоров, инженеров и др. Кодекс этики для профессиональных сообществ появился еще раньше. Например, созданию Нюрнбергского кодекса для медиков 1948 г. предшествовало участие психиатров нацистской Германии в опытах над людьми. Подробнее об этом см. <http://www.cgu.edu/pages/1722.asp>.

³ <http://www.acfid.asn.au/code-of-conduct> (на англ. яз.).

⁴ <http://www.ifrc.org/en/publications-and-reports/code-of-conduct/> (на англ. яз.).

⁵ При написании раздела об истории появления этических кодексов использовались следующие источники: Keller H. Corporate Codes of Conduct and their Implementation: The Question of Legitimacy. University of Zurich (http://www.yale.edu/macmillan/Heken_Keller_Paper.pdf); Gendron, Lapointe. The Regulatory Limits of Corporate Codes of Conduct (<http://www.crsdd.uqam.ca/Pages/docs/pdf/CahiersRecherche/19-2003.pdf>); De George Richard T. A History of Business Ethics. Santa Clara University (<http://www.scu.edu/ethics/practicing/focusareas/business/conference/presentations/business-ethics-history.html>).

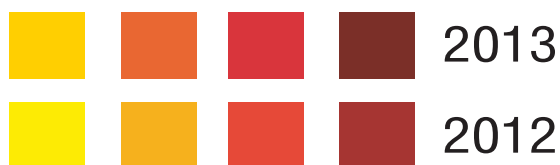
⁶ Американское транснациональное агентство по связям с общественностью и стратегическим коммуникациям Edelman ежегодно проводит исследование общественного мнения в 27 странах мира. в центре исследования находится доверие граждан к НКО, СМИ, бизнесу и власти. Проводятся телефонные интервью с «лидерами мнений» — людьми в возрасте от 25 до 64 лет с высшим образованием и высоким уровнем доходов, интересующимися новостями бизнеса и политики. Данные исследования доступны на сайте агентства: <http://www.edelman.com/trust-downloads>.

ГРАФИК

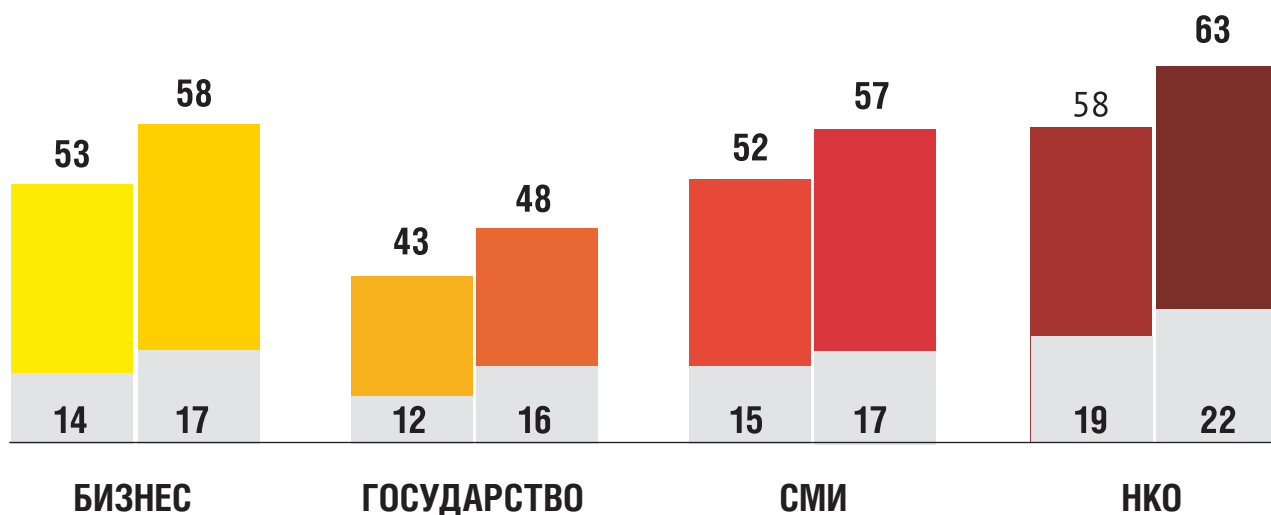
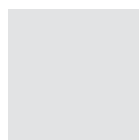
УРОВЕНЬ ДОВЕРИЯ ИНСТИТУТАМ В 2013 ГОДУ

Наблюдается устойчивая тенденция роста уровня доверия некоммерческому сектору: он ежегодно увеличивался на несколько процентов, достигнув пика в 2013 году. На протяжении последних шести лет НГО лидируют в этом рейтинге.

Общее число людей которые доверяют, %



Из них полностью доверяют, %



Источник: «Барометр доверия Edelman» (Edelman trust Barometer) за 2013 г.

ГРАФИК

УРОВЕНЬ ДОВЕРИЯ ИНСТИТУТАМ: ДИНАМИКА ДОВЕРИЯ 2007–2014

Основной причиной недоверия к государственным институтам и бизнесу, согласно исследованию, является коррупция. Низкий уровень коррупции в некоммерческом секторе, прозрачная финансовая и иная отчетность, а также соблюдение внутренних этических норм позволяют НКО занимать лидирующую позицию.



Источник: «Барометр доверия Edelman» (Edelman trust Barometer) за 2013 г.

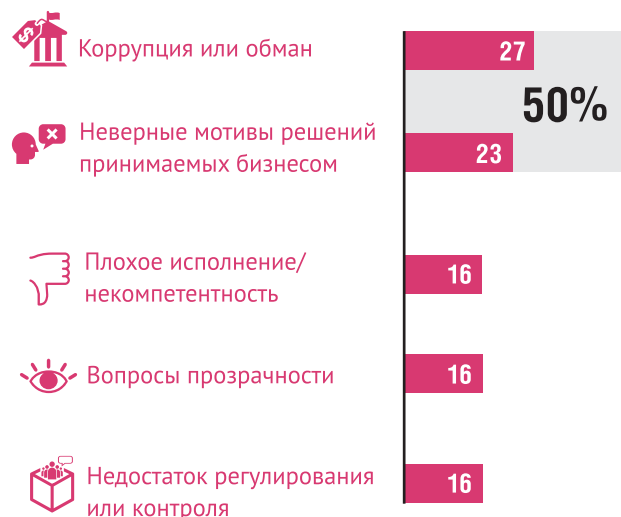
ГРАФИК

ПРИЧИНЫ НИЗКОГО УРОВНЯ ДОВЕРИЯ ИНСТИТУТАМ: БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ИНСТИТУТЫ

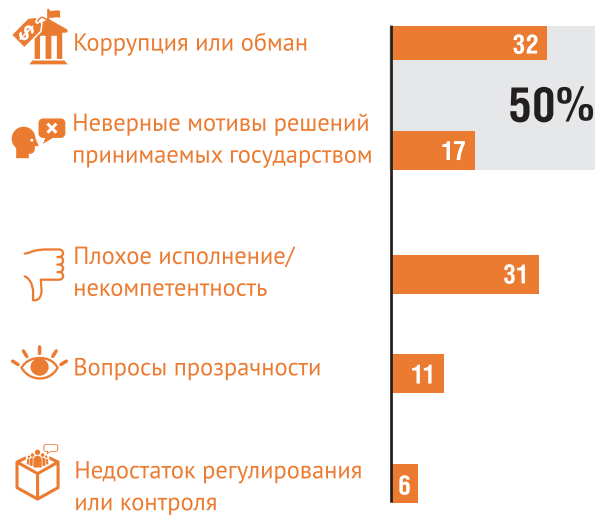
Теперь обратимся к статистике по странам. На следующем графике представлено распределение уровня доверия к некоммерческому сектору в процентах. в большинстве стран данный уровень превышает 50%. Максимальный уровень доверия зафиксирован в Мексике, Китае, Малайзии и Гонконге в 2013 году. Средний показатель по Европе составляет прибли-

тельно 60%. Уровень доверия к некоммерческому сектору в России в 2013 году составил 40%. Это, с одной стороны, значительно выше показателя предыдущего года, когда уровень доверия составил лишь 28%, но, с другой стороны, на 23% ниже среднестатистического показателя по миру за 2013 год.

БИЗНЕС (%)



ГОСУДАРСТВО (%)



Источник: «Барометр доверия Edelman» (Edelman trust Barometer) за 2013 г.

ГРАФИК

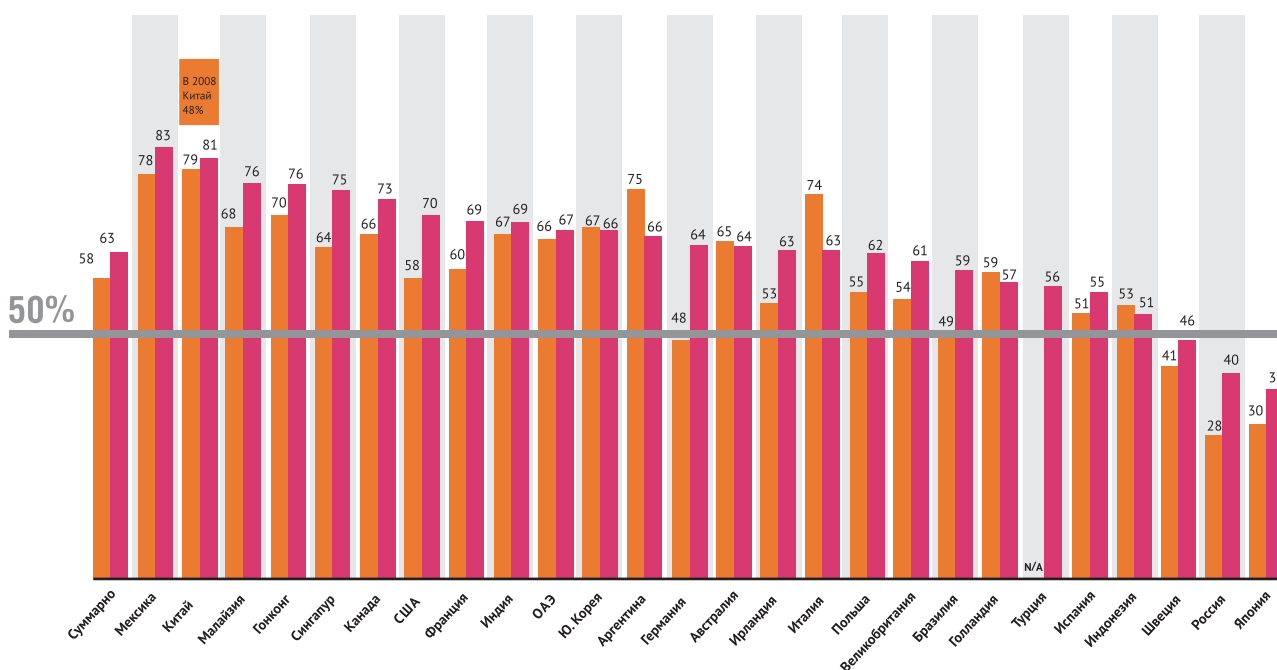
УРОВЕНЬ ДОВЕРИЯ К НЕКОММЕРЧЕСКОМУ СЕКТОРУ: ДИНАМИКА ПО СТРАНАМ ЗА 2012–2013 ГГ.

Во многих участвовавших в опросе странах значительная часть граждан не высказала доверия по отношению к НКО. Почти во всех странах таких респондентов оказалось меньше половины опрошенных, однако в России они составили большинство.

В таких условиях распространение практики использования этических кодексов может сыграть важную роль, укрепив в общественном

мнении веру в честность и порядочность некоммерческих организаций. Кроме того, процесс разработки и последующего внедрения кодекса этики поможет любой НКО отполировать ряд внутренних механизмов своей деятельности. Остановимся на предназначении этического кодекса чуть подробнее.

ДОВЕРИЕ К НЕКОММЕРЧЕСКИМ ОРГАНИЗАЦИЯМ (НКО)



Источник: «Барометр доверия Edelman» (Edelman trust Barometer) за 2013 г.

КОДЕКС ЭТИКИ КАК ЗНАК КАЧЕСТВА

Этический кодекс — это документ, который регулирует вопросы внутренней деятельности организации, связанные с профессиональной этикой. Обычно в кодексе прописывают:

- **принципы, которым должны следовать сотрудники НКО в своей профессиональной деятельности;**
- **обязательства НКО по раскрытию информации о своей деятельности;**
- **правила поведения для сотрудников, направленные на предотвращение конфликта интересов, случаев коррупции;**
- **любые другие вопросы этики, которые организация сочтет нужным урегулировать юридически.**

Чем грозит НКО отсутствие этического кодекса или любого другого подобного документа?

Отсутствие кодекса ни в коем случае не означает, что НКО недостаточно честно, открыто и порядочно осуществляет свою деятельность. Нам известно множество примеров некоммерческих организаций, безупречных с точки зрения этики, которые не пользуются при этом никаким прописанным сводом правил.

Более того, один лишь факт наличия кодекса этики, к сожалению, не является гарантией честности организации. В то же время разработка кодекса этики — это необходимый шаг, который (в совокупности с другими мерами) поможет НКО обезопасить себя от действий, способных скомпрометировать репутацию

организации и поставить ее деятельность под угрозу. Кодекс подскажет верный путь в случае сомнений.

Резюмируя сказанное выше, отметим, что мотивация НКО для разработки этических стандартов может быть разной. Самим организациям он может быть нужен для того, чтобы обезопаситься от ненадлежащего поведения отдельных сотрудников и быть последовательной в своих отношениях с внешним миром и при разрешении этических вопросов внутри организации.

Как результат, это позволит организации не только иметь все основания уважать себя и пользоваться уважением коллег по некоммерческому сектору, но и иметь безупречную репутацию в обществе, что, в свою очередь, облегчит процесс взаимодействия организации с людьми и поможет привлечь больше сторонников. Обществу наличие кодекса этики у организации позволяет убедиться в ее прозрачности и честности.

Те, кто жертвуют деньги на деятельность организации, также убеждаются в ее честности и порядочности и в том, что пожертвования были использованы должным образом.

Таким образом, независимо от изначальной мотивации, наличие работающего этического кодекса способствует дальнейшему росту качества деятельности организации.

В следующих главах мы расскажем о том, как преуспели в этом НКО разных стран и регионов мира, сопоставим их опыт, остановимся на самых удачных практиках и подумаем, какие из них наиболее применимы в российском контексте.

ГЛАВА 1.2

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ЗАРУБЕЖНЫХ КОДЕКСОВ ЭТИКИ

Ввиду того, что количество НКО в мире огромно, в изначальную выборку были включены НКО одного типа — правозащитные в самом узком смысле.

Представители этой группы НКО сейчас переживают в России непростые времена, связанные с давлением государства на весь гражданский сектор в стране. К правозащитным НКО были причислены те организации, которые в своем названии или описании миссии на своем сайте указывают деятельность в сфере защиты прав человека (или отдельные ее аспекты).

Однако в процессе работы над сборником неизбежно пришлось расширить круг рассмотренных организаций. Это связано с практикой ряда стран, где существуют общие кодексы этики, предназначенные для более широкой группы НКО, а не только правозащитных.

В ряде других случаев выборка была расширена в связи с отсутствием (удачных) кодексов у правозащитных НКО. В такой ситуации мы обращались к опыту некоммерческих организаций, не правозащитных по своему названию, но реализующих проекты в сфере защиты прав и свобод человека, или же к опыту организаций, действующих в других сферах.

Отдельно рассматриваются международные НКО и национальные НКО. Группа международ-

ных НКО включает в себя два типа организаций: с вертикальной структурой, где национальные отделения подчиняются центральному, и горизонтальной структурой, где национальные отделения независимы от центрального.

Примером организаций первого типа может служить международная правозащитная организация Amnesty International (AI), примером второго — международное антикоррупционное движение Transparency International (TI). Национальными НКО в данном сборнике называются некоммерческие организации, у которых есть офис лишь в одной стране, даже если их деятельность выходит за ее пределы.

Наконец, мы будем различать в данном исследовании общие и индивидуальные кодексы этики. Индивидуальный кодекс уникален: он разработан той или иной НКО с учетом специфики ее деятельности и, соответственно, распространяется исключительно на её деятельность. Общий кодекс этики — документ, предназначенный для большего числа НКО. Он регулирует аспекты деятельности, общие для большой группы некоммерческих организаций, но не затрагивает тонкости деятельности каждой из них.

ГЛАВА 1.3

ПРАКТИКА ЭТИЧЕСКОГО САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ В МЕЖДУНАРОДНЫХ НКО

Эта глава посвящена опыту использования кодексов этики международными правозащитными и иными ассоциациями и организациями. Примечательно, что большинство из них не имеют единого этического кодекса, который бы распространялся на все национальные отделения. Вероятно, это объясняется тем, что этический кодекс каждого отделения разрабатывается с учетом национального контекста, юридических, культурных и социальных особенностей страны.

Для российских НКО наиболее полезным, на наш взгляд, является опыт следующих международных некоммерческих организаций: Международной ассоциации юристов (International Bar Association, IBA), Всемирной ассоциации неправительственных организаций (World Association of Non-Governmental Organizations, WANGO) и Трансперенси Интернешнл (Transparency International, TI). Рассмотрим подробнее их подход к регулированию этических аспектов своей деятельности.



МЕЖДУНАРОДНАЯ АССОЦИАЦИЯ ЮРИСТОВ (IBA)

Международная ассоциация юристов (IBA) была основана в 1947 году и представляет собой объединение национальных ассоциаций юристов, юридических обществ и физических лиц. Большинство членов ассоциации действуют в соответствии с «Международным кодексом этики» IBA редакции 1988 года. Этический кодекс IBA впервые был принят в 1956 году и претерпел с того времени довольно мало изменений.⁷

Этический кодекс IBA включает в себя основные принципы деятельности лиц, занимающихся юридической практикой, и закрепляет наиболее важные стандарты поведения юриста. Помимо принципов чести и достоинства, зоны профессиональной ответственности, компетенции и конфиденциальности, кодекс описывает механизм регулирования конфликта интересов и принцип отрицания материальной заинтересованности.

⁷ <http://www.fparf.ru/userfiles/file/IBA/2%20-%20International%20Code%20of%20Ethics.%201988.pdf>

Фрагмент из кодекса этики Международной ассоциации юристов:

- Юристам не следует иметь какую-либо финансовую заинтересованность в предмете дела, которое они ведут. Им также не следует прямо или косвенно приобретать имущество, в отношении которого продолжается судебное разбирательство, которое они ведут.
- Юристам никогда не следует представлять в суде сталкивающиеся интересы. в вопросах, не связанных с судебным разбирательством, юристам следует делать это только после сообщения обо всех конфликтах интересов или возможных конфликтах интересов всем заинтересованным сторонам и только с их согласия. Это правило также касается всех юристов в юридической фирме.

Кодекс этики Международной ассоциации юристов разработан с учетом специфики деятельности особой профессиональной группы — юристов — и не является примером кодекса некоммерческой организации в привычном для нас понимании. Так, кодекс уделяет большое внимание юридической этике, но, например, практически обходит стороной тему противодействия коррупции.

Нам он интересен не столько содержанием, сколько механизмом внедрения. Кодекс IBA — пример общего кодекса, который открыт для ратификации юридическими организациями по всему миру. Организации могут использовать его в качестве основного документа, регулирующего этическую сторону своей деятельности, либо в качестве образца и отправной точки для разработки собственного, индивидуального кодекса.



ВСЕМИРНАЯ АССОЦИАЦИЯ НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ (WANGO)

Всемирная ассоциация неправительственных организаций (WANGO) является достаточно молодым образованием. Она была основана в 2000 году несколькими международными организациями и объединяет неправительственные организации по всему миру. Основными направлениями ее деятельности являются: стимулирование негосударственного сектора в целом, повышение общественного внимания к неправительственным организациям, а также обеспечение НКО необходимой поддержкой.

В 2002 году WANGO начала работу над созданием этического кодекса, которым могли бы руководствоваться НКО по всему миру. Работа над данным документом длилась на протяжении трех лет. в создании кодекса приняли участие представители наиболее крупных НКО и лидеры академического сообщества; был проведен ряд конференций и публичных обсуждений. в 2005 году кодекс был опубли-

кован и представлен всем членам WANGO. в настоящий момент кодекс используется очень большим числом НКО по всему миру. Их список опубликован на сайте WANGO и пополняется ежедневно.⁸

Этический кодекс, разработанный WANGO для некоммерческого сектора, состоит из 44 страниц и девяти глав, каждая из которых посвящена определенной сфере деятельности НКО. Ниже приведем наиболее ценные для нас фрагменты.

1. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ

В этой главе говорится об ответственности, публичной открытости, подотчетности и прозрачности некоммерческого сектора, ценности прав человека и достоинстве, законности и честности в целом.

Ответственность и служение на благо общества

- Денежные средства, поступившие от представителей общества, не должны использоваться в корыстных целях. Все пожертвования являются средством выражения общественного доверия и требуют крайне внимательного обращения

Прозрачность и подотчетность

- НКО должны стремиться к открытости и честности в своей внутренней деятельности, а также по отношению к донорам и представителям общественности.

⁸ <http://www.wango.org/codeofethics.aspx>

НКО необходимо регулярно предоставлять финансовые отчеты

- НКО должны быть максимально прозрачными (transparent) при любом взаимодействии с правительством, обществом, донорами, партнерами, конечными получателями помощи и другими заинтересованными сторонами, за исключением кадровых вопросов и конфиденциальной информации, которая является собственностью организации
- НКО должны раскрывать и делать доступными для общественного контроля основную финансовую информацию об организации, информацию о структуре управления, деятельности НКО, а также перечень должностных лиц и партнеров. НКО должны делать все возможное, чтобы информировать общественность как о своей деятельности, так и об источниках и расходовании своих средств
- НКО должны нести ответственность за свои действия и решения не только перед донорами и государством, но и перед людьми, на благо которых они работают, перед сотрудниками и членами организации, перед партнерскими организациями и обществом в целом

Честность и следование закону

- НКО должны быть честными по отношению к своим донорам, конечным получателям помощи в рамках того или иного проекта, сотрудникам, партнерским организациям, государству и обществу в целом и должны уважать законы любого государства, под юрисдикцией которого они осуществляют свою деятельность.

2. НЕЗАВИСИМОСТЬ И НЕПОДКУПНОСТЬ НКО

В этой главе провозглашаются принципы независимости некоммерческого сектора от государства, бизнеса и любой политической партии или движения. Особое место занимает положение об отсутствии у НКО стремления к материальному обогащению.

Деятельность на некоммерческой основе

- НКО должна быть сформирована и должна функционировать как некоммерческая организация (которая не ставит себе целью извлечение прибыли). Любой бюджетный профицит, который образовался в ходе осуществления деятельности НКО, должен использоваться исключительно для того, чтобы помочь организации реализовать свою миссию и цели. Никакая часть чистой прибыли НКО не должна распределяться в пользу членов правления, руководителей, членов, сотрудников организации или других частных лиц, за исключением умеренной компенсации тому или иному лицу за предоставленные организации услуги.

Независимость от государства

- НКО не должна являться частью государственного аппарата или контролироваться им, равно как и любым межправительственным формированием;
- НКО должна оставаться политически независимой, не должна оказывать

постоянную поддержку никакой политической партии и не должна вступать с политическими партиями в какие-либо иные отношения. При этом НКО может разделять позицию какой-либо партии по политическим или юридическим вопросам, если это не противоречит миссии организации, заявленным ею целям и правовому статусу.

Независимость и самоуправление

- НКО должна быть независимой. Никакие коммерческие организации, доноры, государства, госслужащие, политические партии или другие НКО не должны определять ее политику, взгляды и характер деятельности.

3. МИССИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Глава «Миссия и деятельность» посвящена взаимосвязи этих двух понятий, в ней подробно описываются характеристики миссии некоммерческой организации, а также говорится о необходимости профессионального подхода к осуществлению своей деятельности, об эффективности и важности ведения постоянного диалога с внешним миром.

4. УПРАВЛЕНИЕ

Раздел предоставляет информацию об уставных документах, структуре и ответственности правления, планировании и управлении некоммерческой организацией в целом. Особое внимание уделено проблеме конфликта интересов в Правлении.

Конфликт интересов

- **Верховенство интересов некоммерческой организации.** Члены Правления при исполнении своих обязанностей должны ставить интересы и цели организации выше своих собственных;
- **Вопросы, касающиеся члена Правления.** Ни один член Правления не должен участвовать в принятии решений по вопросам, напрямую связанным с его персоной (например, переизбрание руководящего органа; вознаграждение самому себе и др.);
- **Раскрытие сведений.** Каждый член Правления должен в письменной форме сообщать обо всех своих потенциальных и реальных конфликтах интересов, включая свою принадлежность любой другой организации, если это может повлечь за собой возникновение ситуации конфликта интересов.
- **Прописанная политика урегулирования конфликта интересов.** Руководящий орган должен разработать и представить в письменном виде политику урегулирования конфликта интересов для всех руководителей организации, а также для тех сотрудников, добровольцев и партнерских организаций, которые обладают значительными полномочиями (влиянием) в процессе принятия решений в отношении деятельности организации или в отношении ее ресурсов.
- **Акт подписания политики.** Все члены руководящего органа при вступлении в должность должны подписать письменные обязательства по урегулированию конфликта интересов.

5. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ

Эта глава посвящена политике в отношении персонала и закрепляет сферы его ответственности, права и общие обязанности. Согласно кодексу, весь персонал должен быть ознакомлен с кодексом этики организации. Вновь заходит речь об урегулировании конфликта интересов, но на этот раз — для персонала.

Конфликт интересов

- **Наличие прописанной политики.** Руководящий орган НКО должен обязать всех сотрудников, имеющих полномочия по принятию решений, подписывать обязательства (statement) по урегулированию потенциальных конфликтов интересов. в идеале сотрудник должен подписать политику при вступлении в должность и впоследствии регулярно повторять процедуру подписания;
- **Подарки.** НКО должна разработать политику в отношении подарков для сотрудников организации;
- **Использование служебного положения для личной выгоды.** Как штатные сотрудники, так и волонтеры должны воздерживаться от использования своей должностного положения в целях получения личной выгоды и особых привилегий.

6. ОБЩЕСТВЕННОЕ ДОВЕРИЕ

В этой главе речь идет о необходимости регулярного публичного раскрытия информации некоммерческим сектором, предоставлении

отчетов о деятельности и финансовой информации для повышения уровня доверия со стороны граждан и привлечения большего интереса к деятельности НКО

МЕЖДУНАРОДНОЕ АНТИКОРРУПЦИОННОЕ ДВИЖЕНИЕ «ТРАСПЕРЕНСИ ИНТЕРНЕСНЛ» (TI)

Этический кодекс горизонтальной международной сети «Трансперенси Интернешнл» (TI) разработан для секретариата организации, однако на его базе основаны этические кодексы национальных отделений TI по всему миру. Для нас важно, что наряду с этическим кодексом у организации разработана политика урегулирования конфликта интересов. Тем не менее, тема конфликта интересов поднимается и в самом кодексе.

Подбор персонала / Отсутствие привилегий для членов семьи и друзей

- Все кадровые решения осуществляются исходя из заслуг того или иного лица, независимо от его пола, места пребывания, вероисповедания, степени трудоспособности, семейного положения, сексуальной ориентации и т.д. Мы стремимся к открытой, справедливой и прозрачной политике назначения и набора кадров и осуществления закупок;
- Членам семьи, друзьям и организациям, с которыми мы, наши семьи или друзья связаны, не предоставляются никакие льготные условия;



Помимо стандартных принципов прозрачности и подотчетности, в кодексе содержится подробная информация относительно получения подарков сотрудниками.

Подарки

В различных культурах существуют 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, в туристические поездки]

(далее — подарки), которые могут повлиять или 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;

ВЫВОДЫ

Обобщая опыт этического саморегулирования международных НКО, стоит отметить следующее:

- **в мире уже существует практика создания единого, общего кодекса этики для НКО.** Распространенная модель — принятие международной организацией или сетью общего кодекса, обязательного для соблюдения каждой организацией-членом. Подразумевается, что, если НКО не устраивает данный документ, то она вправе выйти из состава соответствующей международной организации или сети. Общий кодекс этики, как правило, закрепляет нормы, единые для международных и национальных, крупных и небольших НКО, и предписывает соблюдение принципов прозрачности, подотчетности, открытости и независимости некоммерческого сектора, дает всевозможные рекомендации по эффективной реализации антикоррупционной политики.
- Альтернативным подходом является использование общего кодекса этики в качестве эталона, на основе которого

каждая организация разрабатывает индивидуальный этический кодекс с учетом национального контекста.

- **Наконец, возможен третий вариант:** НКО добровольно подписывают кодекс, разработанный организацией, специализирующейся на этических вопросах. в таком случае НКО-подписантов объединяет факт подписания общего кодекса, но нельзя говорить об их полноценном членстве в объединяющей организации. Такая модель встречается как среди международных, так и национальных НКО. В следующей главе данная модель будет проиллюстрирована рядом примеров.

Зачастую даже у головных отделений международных организаций недостаточно детально разработаны антикоррупционные меры. в частности, в кодексах международных НКО редко можно найти подробное описание механизмов предотвращения и разрешения конфликта интересов и указания по поведению в отношении подарков.

ГЛАВА 1.4

ПРАКТИКА ЭТИЧЕСКОГО САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ НКО СЕВЕРНОЙ АМЕРИКИ И АВСТРАЛИИ

Североамериканские и австралийские НКО имеют достаточно развитую практику регулирования этики собственной деятельности. Это смело можно сказать как о международных НКО, базирующихся в США, Канаде и Австралии, так и о национальных НКО, занимающихся проблемами локального и глобального уровня.

Некоммерческие организации Северной Америки и Австралии можно разделить на четыре категории по критерию их отношения к вопросам этики:

- 1. НКО, соблюдающие этические принципы, которые изложены в документах сторонних организаций — международных или национальных институтов.**
- 2. НКО, имеющие собственные этические кодексы**
- 3. НКО, не имеющие документов, которые непосредственно регулируют стандарты этики, но при этом декларирующие свои принципы и политику в ряде других документов или материалов, посвященных миссии организации или вопросам её деятельности**

4. НКО, не раскрывающие на своих сайтах этическую политику

Забегая вперед, отметим, что такое деление характерно и для других регионов, которые будут описаны ниже.

Национальные правозащитные НКО в Канаде, США и Австралии охватывают в своей деятельности практически весь спектр проблем прав человека и вопросов его социальной защищенности. При этом этические принципы, которые декларируются организациями данных стран, носят четко выраженный базовый либо специальный характер.

В базовых этических принципах, которые провозглашают НКО США, Канады и Австралии, содержится перечень информации, касающейся:

- 1. подотчетности НКО перед обществом**
- 2. прозрачности финансирования**
- 3. приверженности НКО основным правам и свободам человека;**
- 4. процедуре найма**
- 5. регулированию конфликта интересов**

Специальные принципы этики НКО относятся именно к специфике правозащитной деятельности организации. Например, экологические НКО регулируют вопросы отношения организации к живой природе, а организации, занимающиеся правами ЛГБТ-сообщества, отдельное внимание уделяют политике гендерного равенства и равноправия.

ОБЩИЕ ЭТИЧЕСКИЕ КОДЕКСЫ

В США и в Австралии существуют этические кодексы, общие для групп НКО.

Standards for Charity Accountability

В США широко распространена практика принятия некоммерческими организациями «Стандартов подотчетности для благотворительных организаций» (Standards for Charity Accountability), разработанных агентством Better Business Bureau.

Эти стандарты регулируют процедуру управления организацией, политику финансовых расходов, обеспечение достоверности сведений об организации и раскрытие НКО информации перед обществом. в частности, подписавшиеся организации обязуются тратить не менее 65% своих расходов на непосредственную реализацию своих программ и не более 35% на иную деятельность, например, сбор средств.

Помимо этого, НКО обязуются предоставлять любым заинтересованным лицам годовой финансовый отчет, включающий детальную информацию о расходах и показывающий, сколько НКО потратила на осуществление административной деятельности, рекламу и сбор средств, реализацию своих программ.

Standards for Charity Accountability также содержат требование предоставлять любым заинтересованным лицам годовой отчет о деятельности, включающий информацию о миссии организации, реализации программ, мероприятиях и другой деятельности, а также информацию о руководящих сотрудниках и членах Правления.

Эти стандарты, по последним данным, используют более тысячи американских некоммерческих организаций.

Australian Council for International Development

В Австралии разработкой модельного кодекса этики для НКО занимается Австралийский совет по международному развитию (Australian Council for International Development).

Кодекс, который рекомендуется подписать организациям, занимающимся международным развитием (и, в частности, правозащитной деятельностью) представляет собой детально проработанный документ, регулирующий максимально широкий круг этических вопросов:

Политика НКО в отношении равенства: НКО обязуются обеспечивать в процессе своей деятельности гендерное и расовое равенство. Кроме того, НКО обязуются предоставлять равные возможности для людей с ограниченными возможностями.

Политика НКО в отношении прав человека: НКО должны соблюдать общепринятые права человека как по отношению к сотрудникам, так и по отношению к тем, кого непосредственно затрагивает деятельность НКО. Подписавшиеся НКО также берут на себя дополнительные обязательства оберегать окружающую среду от возможных негативных последствий своей деятельности.

Антикоррупционный аспект работы НКО: обеспечение прозрачности, публикация всей финансовой отчетности и информации о деятельности, включая миссию и состав Правления. Помимо этого, в кодексе прописана процедура регулирования конфликта интересов.

Австралийский кодекс этики НКО можно охарактеризовать как детально проработанный документ, охватывающий практически все аспекты деятельности общественных организаций, с четко прописанными процедурами и жестким характером требований к их соблюдению. На данный момент кодекс подписало уже более 130 некоммерческих организаций.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ КОДЕКСЫ

Практика создания индивидуальных этических кодексов в странах Северной Америки и Австралии распространена меньше, нежели подписание ими внешних обязательств по соблюдению этических стандартов.

На этом фоне выделяется некоммерческий сектор Канады: здесь больше организаций, имеющих индивидуальные этические кодексы. Рассмотрим два наиболее показательных примера: индивидуальный этический кодекс канадского отделения Transparency International и кодекс коалиции канадских НКО, занимающихся проблемами устойчивого развития (Canadian Council for International Co-operation, CCIC). Последний имеет черты как индивидуальный, так и общего этических кодексов.

Канадское национальное отделение Transparency International

Этический кодекс национального отделения Transparency International в Канаде (TI-Canada) призван, прежде всего, регулировать деятельность членов совета директоров.

Однако многие его положения распространяются

и на работников TI-Canada. в кодексе перечисляются основные ценности организации, хотя их содержание подробно не раскрывается.

Большое внимание уделяется вопросу конфликта интересов. Конфликт интересов толкуется широко: он может затрагивать не только материальные вопросы, но и решения, принимаемые без явной материальной выгоды.

Приводится перечень лиц, которые могут оказывать влияние на членов Совета Директоров, что может привести к конфликту интересов. к ним относятся не только официальные родственники, но и партнер, отношения с которым не зарегистрированы.

В кодексе подробно описаны ограничения деятельности членов секретариата, что помогает предотвратить излишнюю бюрократизацию и злоупотребление полномочиями.

Не осталась без внимания и финансовая отчетность. Члены Совета Директоров должны ежегодно получать отчет аудиторов. Наконец, кодекс регулирует такие аспекты, как поиск финансирования, инвестиции и ведение финансовой отчетности.

Канадский совет по международному сотрудничеству (CCIC)

CCIC — это коалиция канадских НКО, занимающихся проблемами устойчивого развития. Правила этического кодекса Совета распространяются не только на саму организацию, но и на ее членов. По сути, эта модель близка к тому, что мы понимаем под общим кодексом этики. Однако — в отличие от рассмотренных только что примеров общих кодексов — данный документ разрабатывается для ограниченного круга организаций, входящих в Совет.

«К ГЛАВНЫМ ПРИНЦИПАМ ОРГАНИЗАЦИИ, ПОМИМО ПРИОРИТЕТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА, ОТНОСЯТСЯ ПРОЗРАЧНОСТЬ, ОТЧЕТНОСТЬ И СПРАВЕДЛИВОСТЬ».

К главным принципам организации, помимо приоритета прав человека, относятся прозрачность, отчетность и справедливость. Согласно этим принципам, Совет и его члены должны своевременно отчитываться не только перед донорами и партнерами, но и перед всем обществом. При этом организация должна поддерживать постоянный контакт с ними.

В кодексе подробно изложены принципы партнерских отношений с другими НКО. Впрочем, подчеркивается, что те же принципы могут быть использованы для сотрудничества с коммерческими предприятиями и индивидуальными лицами. Партнеры должны быть прозрачны и отчитываться друг перед другом. Кроме того, они должны освещать свою деятельность и для других сторон, пока это не противоречит интересам частной жизни.

Политике регулирования конфликта интересов не уделяется большого внимания, хотя присутствует положение, согласно которому все организации данной коалиции должны принять и соблюдать такую политику.

Согласно кодексу, организация должна открыто предоставлять полную информацию не только о целях и задачах, но и о результатах и финансах, что, безусловно, говорит в пользу ее прозрачности. в частности, она должна публиковать финансовые отчеты, годовой отчет и список руководителей в доступной форме, например, на сайте.

Кроме того, организация должна принимать меры в случае, если не только ее член, но и волонтер были замечены в финансовых махинациях. Организация самостоятельно следит за надлежащим использованием средств и должна отчитываться перед донорами. Результаты ежегодного аудита финансов должны быть доступны для общества.

Подробно расписаны обязанности перед донорами в ходе кампании по сбору средств, а именно: цели кампании, способ внесения средств, необходимость отчета и ответов на возникающие вопросы. Организации Совета должны разработать и соблюдать правила, которые исключали бы принятие пожертвований, способных очернить организацию.

ГЛАВА 1.5

ПРАКТИКА ЭТИЧЕСКОГО САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ НКО ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЫ

В данной главе рассмотрим этические стандарты, характерные для некоммерческого сектора Западной Европы, на примере четырех стран: Великобритании, Германии, Франции и Нидерландов.

Как выяснилось, в этих странах достаточно мало национальных правозащитных НКО, которые не входили бы в состав международной организации или международного движения. Среди них не удалось найти ни одной организации с собственным, индивидуальным кодексом этики. Такие кодексы есть лишь у нескольких национальных отделений международных организаций, например, у нидерландского отделения War Child (дословно с английского: «Дети войны»).

Британские отделения Transparency International (TI) и Amnesty International (AI), хотя и не разработали собственный кодекс этики, внедрили целый ряд собственных внутренних политик и процедур, регулирующих этические вопросы. Так, у британской TI есть свои «Антикоррупционная политика» и «Реестр подарков».

Британское отделение AI использует для внутреннего управления «Политику раскрытия информации» (дословно с английского: «Политика открытой информации»), «Политику и процедуру обратной связи» и ряд других документов, которые в совокупности не просто

отражают, но и исчерпывающе раскрывают все основные разделы этического кодекса.

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.

В остальном, если говорить о национальных правозащитных НКО четырех стран, случаи использования индивидуального этического кодекса найдены не были. Вместо этого, удалось выявить следующую распространенную практику: в Германии⁹, Франции¹⁰ и Нидерландах¹¹ существуют общие кодексы этики или общие стандарты информационной прозрачности, созданные для использования сразу большой группой некоммерческих организаций страны.

Ниже опишем некоторые особенности данной системы, общие для трех стран:

Общий кодекс или общие стандарты разработаны независимой некоммерческой организацией (далее — организация-разработчик), она же контролирует соблюдение стандартов или положений кодекса некоммерческими организациями.

НКО подписываются под положениями кодекса или стандартами исключительно по доброй воле и по собственной инициативе; это же относится и к процедуре оценки организацией-разработчиком организаций-подписантов.

Кодекс или стандарты предназначены для широкого круга НКО, независимо от тематики их деятельности.

Кодекс или стандарты не просто существуют в открытом доступе. Разработана целая процедура их внедрения в деятельность НКО и последующего регулярного контроля над их соблюдением. Процедура выглядит следующим образом:

⁹ Initiative Transparente Zivilgesellschaft (<https://www.transparency.de/Initiative-Transparente-Zivilg.1612.0.html>)

¹⁰ Le Comite de la Charte (<https://www.comitecharte.org/>)

¹¹ Centraal Bureau Fondsenwerving (<http://www.cbf.nl/>)

- 1. Организация-разработчик получает заявку от НКО, желающей присоединиться к кодексу или стандартам.**
- 2. При необходимости НКО-заявитель предпринимает дополнительные шаги, чтобы добиться полного соответствия требованиям кодекса или стандартам открытости.**
- 3. Организация-разработчик контролирует соответствие НКО-заявителя всем требованиям. в случае положительных результатов проверки НКО присуждается престижный знак отличия — логотип, который НКО может использовать на своем сайте.**
- 4. В дальнейшем организация-разработчик осуществляет регулярный контроль НКО-подписанта на предмет соблюдения ею положений кодекса или стандартов открытости.**

Три системы имеют и ряд отличий. Об этом подробнее в подготовленной нами сравнительной таблице.

Данные таблицы свидетельствуют о том, что между опытом некоммерческого сектора Нидерландов и Франции, с одной стороны, и Германии, с другой, есть ряд принципиальных различий.

В то время как немецкое отделение Transparency International предлагает НКО минимальный набор требований по раскрытию информации перед обществом, французская и голландская организации фокусируются на внутренней деятельности НКО. Соответственно, при контроле они не ограничиваются открытыми данными, а запрашивают и внутренние документы, не предназначенные для глаз общественности.

ТАБЛИЦА 1

СРАВНЕНИЕ ОБЩИХ КОДЕКСОВ ЭТИКИ ДЛЯ НКО ВО ФРАНЦИИ, ГЕРМАНИИ И ГОЛЛАНДИИ

	ФРАНЦИЯ	НИДЕРЛАНДЫ	ГЕРМАНИЯ
ФОРМАТ	Хартия этики + рекомендации по ее внедрению	Кодекс поведения + поясняющие комментарии	Перечень информации, обязательной для раскрытия на веб-сайте НКО
ОРГАНИЗАЦИЯ-РАЗРАБОТЧИК И -КОНТРОЛЕР	Комитет Хартии (специально созданная организация)	«Центральное бюро по привлечению средств» (организация, осуществляющая контроль над сбором и использованием пожертвований некоммерческими организациями)	Transparency International Deutschland
ТИП НКО, ДЛЯ КОТОРЫХ РАЗРАБОТАНЫ КОДЕКС ИЛИ СТАНДАРТЫ	Все НКО, использующие общественные пожертвования, которые привлекли не менее 500 000 EUR частных пожертвований за год	Благотворительные организации, использующие пожертвования	Все НКО
КОЛИЧЕСТВО НКО-ПОДПИСАНТОВ	Более 80	265	572
СТОИМОСТЬ УЧАСТИЯ ДЛЯ НКО (ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ И ВЗИМАЕТСЯ КОНТРОЛИРУЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ)	Ежегодный членский взнос; зависит от суммы средств, которую НКО привлекла за предшествующий год: в 2014 году составляет от 1740 до 13770 EUR	3 000 EUR при подписании + Ежегодный взнос; зависит от количества привлеченных за год средств: от 460 EUR до 9 060 EUR в 2014 году	Стоимость участия для НКО (определяется и взимается контролирующей организацией)
ПРОЦЕДУРА КОНТРОЛЯ	Основной контроль раз в три года + промежуточный контроль каждый год	Единойжды при присуждении знака отличия; знак отличия действителен три года	Постоянный, на основе случайной выборки
СОДЕРЖАНИЕ ДОКУМЕНТА: ОБЪЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ И ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа органов управления; «бескорыстность управления» (включая запрет подарков и вознаграждений). 2. «Строгость» управления (оптимальное использование средств, процедуры контроля). 3. Коммуникация с донорами, обществом и деятельность по привлечению средств. 4. Финансовая прозрачность. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Состав и функции органов управления (включая положение о конфликте интересов). 2. Порядок управления организацией. 3. Деятельность по привлечению средств. 4. Порядок использования привлеченных средств. 5. Отчетность и подотчетность. 	<p>Перечень требований к раскрытию информации на сайте НКО:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название НКО, местонахождение, адрес, год основания. 2. Полный текст устава, а также информация о целях организации. 3. Информация о предоставляемых налоговых льготах.

Продолжение таблицы на следующей странице

Продолжение Таблицы 1

ФРАНЦИЯ	НИДЕРЛАНДЫ	ГЕРМАНИЯ
		4. Имена и должности основных лиц, принимающих решения.
		5. Отчет о деятельности.
		6. Структура организации, включая перечень сотрудников.
		7. Информация об источниках дохода.
		8. Информация об использовании средств.
		9. Юридические связи с третьими лицами.
		10. Наименования юридических лиц, чьи годовые выплаты составляют более 10% от общего годового бюджета организации.

**СОДЕРЖАНИЕ ДОКУМЕНТА:
НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ**

1. Финансовая и прочая отчетность должна находиться в открытом доступе.

2. Подробно расписаны требования к выбору поставщиков услуг и дальнейшим отношениям с ними (в том числе исключение ситуации конфликта интересов)

• Организация должна иметь утвержденный план деятельности и бюджет.

• Организация должна иметь систему критериев для оценки собственной деятельности по привлечению средств.

• Организация должна иметь процедуру приема и обработки жалоб.

ГЛАВА 1.6

МИРОВАЯ ПРАКТИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОДЕКСОВ ЭТИКИ: ЧТО ОСТАЛОСЬ ЗА КАДРОМ

Приведенные выше примеры успешных практик — частные случаи, которые сами по себе не дают полноценного представления о мировом опыте регулирования деятельности НКО с помощью кодексов этики. Стоит признать, что практика индивидуальных кодексов этики по-прежнему встречается редко, и не только в России, но и в мире в целом. Более распространенной моделью остаются общие кодексы.

В настоящее время правозащитные НКО не представляют собой особую касту. В западных странах принято объединять в одну группу все НКО, занятые социально значимыми проектами в самом широком смысле (charity organizations) и привлекающие добровольные пожертвования на осуществление своей деятельности («фандрайзингом»). Их группируют именно на основании последнего признака: считается, что такой способ привлечения средств требует от НКО прозрачной отчетности и гарантий порядочности организации.

Предполагается, что демонстрировать свою порядочность НКО должны перед обществом и своими донорами, то есть второй стороной, которая участвует в процессе фандрайзинга. Таким образом, кодексы этики и аналогичные документы предназначаются не для государства, а для самих НКО, потенциальных доноров и общества в целом. Это также означает, что этические кодексы должны быть опубликованы, чтобы любой человек имел к ним доступ.

Вернемся к вопросу распространенности в некоммерческом секторе индивидуальных кодексов этики. Описанные выше примеры — лучшее, что есть в каждой из рассмотренных стран. При этом десятки правозащитных НКО в Канаде, США, Австралии, Франции, Германии не имеют индивидуального кодекса этики.

Однако в большинстве западных стран это компенсируется другой практикой — присоединением национальных НКО к общему кодексу, разработанному одной из НКО, специализирующихся в вопросах этики и прозрачности. Такой модели в России в настоящее время не существует. Впрочем, следует отметить, что мониторинг сайтов правозащитных НКО Ирана, Индии и ЮАР не обнаружил случаев использования какой-либо из моделей этического регулирования.

Наконец, разные страны и организации вкладывают в кодекс этики порой совершенно разный смысл. Этические кодексы существенно различаются как по объему, так и по содержанию.

ВЫВОДЫ

Выяснилось, что практика использования некоммерческими организациями кодекса этики распространена далеко не во всех странах, и даже не все международные НКО имеют подобный документ. Российских НКО, у которых есть этический кодекс, пока что единицы. в таких странах, как Франция, США, Канада, Австралия, Нидерланды, и в ряде других кодекс этики есть у гораздо большего числа организаций.

При этом индивидуальные кодексы встречаются довольно редко. Зато существуют общие кодексы, которые подписывает множество национальных НКО одной страны. в большинстве случаев подписание кодекса подразумевает строгий контроль соблюдения его положений со стороны организации, разработавшей кодекс. Процедура часто в высшей степени формализована и профессионализирована. Если НКО желает получить «знак отличия» за соблюдение кодекса, она должна заплатить НКО-разработчику за предоставляемые «услуги». В российских реалиях подобная процедура вряд ли была бы осуществимой. Плата за «услуги» в европейской практике требуется немаленькая, и размер денежных средств, которые НКО удается собрать, тоже на порядок больше того, чем располагают российские некоммерческие организации.

Более того, общий кодекс не способен заменить собой индивидуальный кодекс, разработанный с учетом специфики деятельности каждой организации. Приведенные в сборнике примеры общего кодекса можно использовать как ориентир для разработки индивидуального кодекса, в то время как цитаты из индивидуальных кодексов послужат хорошим примером того, как можно адаптировать базовые этические принципы к специфике деятельности той или иной организации.

Центр ТИ-Р и НП «Информационная культура» разработали инструментарий для создания индивидуальных этических кодексов, используя описанный здесь лучший мировой опыт НКО. Основной целевой аудиторией этого проекта являются НКО, реализующие проекты в сфере защиты прав и свобод человека, однако данная разработка станет хорошим подспорьем для всех российских НКО.

Создание кодекса этики с включением обязательств по раскрытию информации, за которое мы ратуем, не означает, что НКО должны стать публичными во всем и открыто сообщать обо всех аспектах своей деятельности.

НКО вправе оставить за собой возможность не раскрывать информацию в определенных случаях. Что это за случаи — зависит от специфики деятельности НКО. При этом сами критерии, по которым НКО определяет, когда раскрывать информацию, а когда — нет, это как раз то, что следует четко прописать и сделать доступным для широкой публики.

Для этой цели и подойдет такой документ, как кодекс этики. Данный подход позволит организации продолжать успешно выполнять свою миссию и в то же время максимально открыто информировать общество о принципах своей работы.

ЧАСТЬ 2.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ:
ПРОЗРАЧНОСТЬ
ПРАВООЗАЩИТНЫХ НКО



ТРЕБОВАНИЯ К ПРОЗРАЧНОСТИ НКО: ЧЕТЫРЕ ОСНОВНЫХ ПОДХОДА

Инициативы в области прозрачности НКО преследуют три основные цели с точки зрения самооценки и внешней оценки НКО, а также регулирования их деятельности:

- **обеспечение подотчетности НКО жертвователям, физическим лицам и организациям**
- **прозрачность НКО для институциональных доноров — крупных грантодателей**
- **прозрачность НКО, как и других лоббирующих организаций, в части влияния на государственную политику со стороны других государств и крупных корпораций**

В зависимости от исторических условий и уровня развития гражданского общества, в зарубежных странах сформировалось несколько различных подходов к достижению этой цели.

ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ ФИНАНСОВАЯ ПРОЗРАЧНОСТЬ И НЕЗАВИСИМЫЙ АУДИТ

Подход к вопросу прозрачности НКО, сложившийся в Соединённых Штатах Америки, заключается в обязательных требованиях финансовой прозрачности для всех действующих некоммерческих организаций, освобождённых от налогов и заполняющих формы 990 для налоговой службы.

Налоговая служба США выступает органом раскрытия информации об НКО, публикуя у себя на сайте базы данных об их контактах и отчетах.¹²

На основе налоговых отчетов НКО и другой информации, например, официальных сайтов организаций и индивидуально запрашиваемых дополнительных данных, независимые компании (GuideStar, Charity Navigator, Intelligent Philanthropy и другие) осуществляют аудит деятельности НКО по собственным методикам.

Эта информация также используется в специализированных проектах мониторинга лоббизма, таких как Nonprofit Explorer,¹³ созданный в организации Propublica, содействующей развитию журналистики. Propublica также систематизирует подходы к анализу финансов НКО.¹⁴

Итоговые оценки прозрачности НКО используются как рядовыми гражданами, так и корпоративными донорами и грантодателями.

¹² <http://www.irs.gov/uac/SOI-Tax-Stats-Annual-Extract-of-Tax-Exempt-Organization-Financial-Data>

¹³ <http://projects.propublica.org/nonprofits/>

¹⁴ <http://www.propublica.org/nerds/item/resources-for-investigating-tax-exempt-organizations>

ДОБРОВОЛЬНЫЙ АУДИТ И АККРЕДИТАЦИЯ

Многие некоммерческие организации, заинтересованные в привлечении средств от граждан, выбирают путь добровольного аудита и аккредитации. Аудит проводят такие организации, как GiveWell.org и Give.org (BBB Wise Giving Alliance) в США, SGS в Швейцарии и PWC в Германии.

Добровольная аккредитация работает на тех же принципах, что и оценка организаций в коммерческом секторе независимыми аудиторами. Основные принципы заключаются в доверии к аудиторам со стороны жертвователей средств и независимости аудиторов от проверяемых ими организаций.

Практика добровольного аудита осуществляется по открытым методикам, которые доступны на сайтах аудиторов, например, на сайтах Give.org¹⁵ и SGS¹⁶. Также аудит производится на основе открытых хартий прозрачности, таких как INGO Accountability Charter¹⁷ и Initiative Transparente Zivilgesellschaft¹⁸

Особенность добровольного аудита заключается именно в доверии доноров к организации, осуществляющей аудит, и к её методологии.

Аудиторов можно разделить на три типа:

- **некоммерческие организации, такие как Give.org и GiveWell.org, работающие по открытым методикам и самостоятельно раскрывающие максимум информации в рамках собственных программ прозрачности;**
- **крупные коммерческие аудиторы, такие как PWC или KPMG, гарантирующие качество аудита своей международной репутацией;**
- **менее известные аудиторские компании, делающие акцент на детальности и качестве своих методик.**

ПРОЗРАЧНОСТЬ ГРАНТОДАТЕЛЕЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ-ДОНОРОВ

Другим важным направлением повышения прозрачности некоммерческих организаций во всём мире является прозрачность организаций-доноров, финансирующих НКО в форме сравнительно крупных грантов на ту или иную деятельность.

Деятельность крупных грантодателей привлекает повышенное внимание к ним с нескольких сторон. с одной стороны, крупные грантодатели часто сами являются некоммерческими организациями, и их деятельность может выражаться в продвижении интересов не жертвователей, а крупных лоббистских групп.

¹⁵ <http://give.org/for-charities/How-We-Accredit-Charities/>

¹⁶ <http://www.sgs.com/en/Public-Sector/Monitoring-Services/NGO-Benchmarking.aspx>

¹⁷ <http://www.ingoaccountabilitycharter.org/>

¹⁸ <http://www.transparency.de/Nonprofit-Sektor.1612.0.html>

С другой стороны, многие национальные правительства требуют подотчетности международных НКО, осуществляющих деятельность на территории их стран, предполагая, что гранты от международных фондов могут быть использованы в целях продвижения коммерческих или политических интересов.

Наиболее заметной инициативой в области прозрачности грантодателей является International Aid Transparency Initiative.¹⁹ в рамках этого проекта (по данным на октябрь 2014 года) 286 международных доноров, агентств развития и правительственных агентств раскрывают сведения о грантах и иных формах финансовой поддержки, а также о процессе реализации их программ и проектов. Данный проект с самого начала реализовывался как высокотехнологичный. в его рамках были разработаны специальные стандарты раскрытия IATI Standard.²⁰ Все данные публикуются в машиночитаемых форматах в специальном реестре данных IATI.²¹

Появление и доступность этих данных привели к возникновению множества специализированных проектов, осуществляющих мониторинг грантодателей и грантополучателей по всему миру. Примеры таких проектов — AidData²² и OpenAidSearch.²³

¹⁹ <http://www.aidtransparency.net/>

²⁰ <http://www.iatistandard.org/>

²¹ <http://iatiregistry.org/>

²² <http://aiddata.org/>

²³ <http://www.openaidsearch.org/>

РЕГУЛИРОВАНИЕ ЛОББИРОВАНИЯ

Еще одно направление — постепенное государственное «принуждение к прозрачности», реализуемое как в отдельных странах, так и межгосударственными структурами в целях обеспечения подотчетности НКО.

Наиболее заметной подобной инициативой является «Реестр прозрачности Европейского Союза» (Transparency Register)²⁴ в котором регистрируются некоммерческие организации, профсоюзы, коммерческие компании и иные организации, имеющие представителей с правом доступа в учреждения Европейского Союза.

Регистрация организаций в Transparency Register с 2011 года является обязательной для всех организаций, имеющих доступ в Европейский парламент. Эти организации должны заполнить специальные формы о себе и регулярно обновлять их при изменении информации.

Поскольку данный реестр основан на механизме самоотчета со стороны НКО, в него заложены механизмы жалоб на информацию о НКО. В частности, Complaint Mechanism²⁵ позволяет активистам сообщать о случаях недостоверности информации в данном реестре.

Важно, что все данные из «Реестра прозрачности» публикуются как открытые данные²⁶ и доступны для независимого анализа и использования.

²⁴ <http://ec.europa.eu/transparencyregister/info/homePage.do?redir=false&locale=en>

²⁵ <http://ec.europa.eu/transparencyregister/info/complaints/complaintMechanism.do?locale=en>

²⁶ <https://open-data.europa.eu/en/data/dataset/transparency-register>

ГЛАВА 2.2

ОБЗОР ИНИЦИАТИВ В СФЕРЕ ПРОЗРАЧНОСТИ НКО ЗА РУБЕЖОМ

В данной главе мы рассмотрим основные сервисы и инициативы по повышению прозрачности некоммерческих организаций. Выбор данных сервисов был обусловлен факторами их масштаба, технологичности, а также уровня использования современных инструментов, позволяющих собирать, извлекать и анализировать данные о деятельности НКО.

НЕГОСУДАРСТВЕННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

Charity Navigator

Charity Navigator (<http://charitynavigator.org>) — сервис оценки прозрачности благотворительных и некоммерческих организаций в США, работает с 2001 года. Представляя себя как национальный сервис оценки качества управления, финансовой прозрачности и подотчетности НКО, Charity Navigator на сегодня охватывает данные о 1,4 млн НКО в объеме базовой информации. При этом 7500 организаций вручную рейтингуется сотрудниками агентства.

Для оценки используется подробная методология, в которой используются данные:

- отчетов НКО в налоговую службу США (IRS Form 990 и IRS Form 990-PF)
- информация с сайта НКО

Основным источником данных являются именно отчеты НКО, сданные в налоговую службу. Эти отчеты анализируются и вносятся вручную и, возможно, полу-автоматизировано, поскольку отчеты, которые публикует налоговая служба на своём сайте, представлены в формате PDF.

Основными потребителями услуг Charity Navigator являются крупные фонды-доноры в США. Они используют базу Charity Navigator в целях оценки НКО перед предоставлением им финансовой поддержки.

Доступ к базе Charity Navigator осуществляется бесплатно, однако для просмотра ряда данных требуется авторизация на сайте. в 2013 году у Charity Navigator появилось API — возможность получения данных за платную подписку (от \$499 до \$999 в месяц). в 2013 году доходы от продажи данных как в виде API, так и в виде базы данных составили \$26428.

Другими источниками дохода у Charity Navigator являются:

- пожертвования основателей
- частные пожертвования
- поддержка фондов-доноров
- реклама на сайте
- малозначительные доходы от инвестиций, продаж данных, публичных выступлений

Guidestar.org

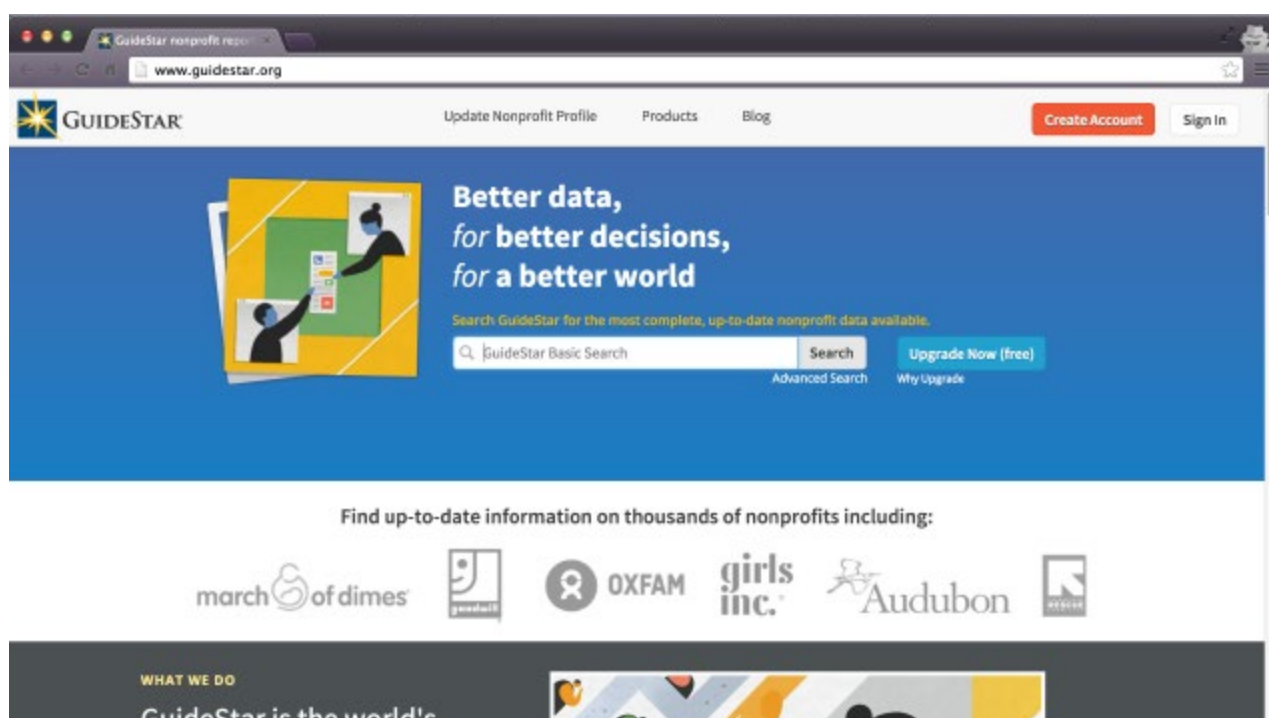
GuideStar (<http://guidestar.org>) — это одна из старейших в США баз данных по некоммерческим организациям, издающаяся с июля 1996 года, вначале в виде CD-дисков GuideStar Directory, а с октября 1996 года — в виде веб-сайта GuideStar.org.

Особенность GuideStar в том, что в данном сервисе формы IRS 990 автоматически анализируются специальным программным обеспечением и загружаются в общую базу. Также источником данных являются сами представители НКО, они направляют свои обновления в GuideStar через специальный интерфейс на сайте. Таким образом, ручная проверка и рейтингование проводятся только по ограниченному числу организаций, большая часть работы GuideStar автоматизирована.

На сегодня этот каталог охватывает более 1,8 млн НКО в США. К подавляющему объёму данных доступ возможен только по платной подписке. Именно платная подписка является основным источником дохода GuideStar: общий доход организации составил около \$10 млн в 2013 году.

Give.org

Give.org (<http://give.org>) создан ассоциацией BBB Wise Giving Alliance в качестве сервис аккредитации некоммерческих организаций и предоставления им так называемого BBB Accredited Charity Seal — специального знака, который организация может разместить на сайте и который подтверждает присвоенный ей высокий рейтинг.



При оценке организаций используются не только материалы IRS Form 990 и сайтов НКО, но и ответы на письменные запросы. Вся оценка организаций осуществляется вручную экспертами BBB Wise Giving Alliance.

На конец 2013 года таким образом было оценено 1310 организаций, по которым были подготовлены отчеты с оценками. Из них 507 соответствовали всем стандартам, 281 не соответствовали одному или нескольким критериям рейтинга и 408 не ответили на запросы. 361 организация участвует в программе BBB Accredited Charity Seal, которая в результате получает доходы (в 2013 году — \$1 489 375). Подход Give.org заключается в ручной оценке некоммерческих организаций, добровольно запросивших такую оценку.

Intelligent Philanthropy

[IntelligentPhilanthropy.com](http://intelligentphilanthropy.com) (<http://intelligentphilanthropy.com>) — это сравнительно молодой онлайн сервис, созданный коммерческой компанией Excellence in Giving, в целях предоставления донорам простых, но исчерпывающих отчетов о текущем статусе и развитии некоммерческих организаций.

В отличие от всех остальных сервисов оценки НКО, Intelligent Philanthropy обладает наименьшей базой (532 организации на октябрь 2014 года) и фокусируется на максимальном упрощении процесса принятия решений для крупных доноров.

The screenshot shows the Intelligent Philanthropy website interface. At the top, there is a navigation bar with the logo and buttons for 'Add a Charity? Click Here' and 'Log In'. Below the navigation bar, there is a search section with various filters: 'by Name', 'by Topic', 'by People Served', 'by Nation Served', 'by HQ City', 'State', and 'by Leader'. A 'Go' button is at the bottom of the search filters. To the right of the search section, there is a 'CHARITY EVALUATION' section with the text: 'Do you support effective charities? Find out. Request data for any U.S. charity.' Below this, it says 'Intelligent Philanthropy™ provides in 1 sheet the 175 most critical data points for evaluating charity performance. Here's how to analyze it.' To the right of the text is a table titled '[3-year growth trends]' with columns for 2010, 2013, and % Change. The table contains the following data:

	2010	2013	% Change
Staff	5	3	-40 %
Clients Served	4,100	7,400	80 %
Funding	\$1,721,280	\$827,859	-52 %
Donors	3,905	2,247	-42 %
Key Activity	3,690	6,830	85 %

Below the table, there is a button that says 'CLICK for SAMPLE OVERVIEW'. At the bottom of the screenshot, there is a red 'UPDATE' badge and two lines of text: '2015 nonprofit Analytical Overviews display 175 fields with new earned revenue and financial self-sustainability percentages.' and 'Charity Performance Profiles: View for free the impact, growth trends, cost-effectiveness & fundraising efficiency of 500 charities.'

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ И МЕЖДУНАРОДНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

International Aid Transparency Initiative (IATI)

International Aid Transparency Initiative (<http://www.aidtransparency.net>), то есть «Инициатива прозрачности международной помощи», — это международная добровольная инициатива. Она основана в рамках Аккрской декларации открытости, подписанной под эгидой ООН 8 сентября 2008 года главами крупнейших доноров международной помощи и представителями филантропических организаций. Цель этой инициативы — обеспечить прозрач-

ность предоставления средств, направляемых на международную помощь.

В первую очередь эта инициатива направлена на повышение прозрачности работы международных и национальных агентств развития в форме публикации информации об осуществляемых за их счет проектах содействия развитию организаций гражданского общества в других странах.

С самого начала инициативы в 2011 году она развивалась по максимально технологичному пути. Результатом этой работы вначале стал стандарт IATI²⁷, представляющий собой структурированное описание международной помощи, а затем реестр данных IATI,²⁸ где на октябрь 2014 года 284 донора раскрывают информацию о проектах и получателях средств в машиночитаемых форматах.

International Aid Transparency Initiative (<http://www.aidtransparency.net>)

INTERNATIONAL AID TRANSPARENCY INITIATIVE

Search Aid Transparency Search

AID TRANSPARENCY IATI STANDARD IATI DATA IATI COMMUNITY

About News Annual Report IATI Governance Technical Advisory Group Speakers' Kit Contact

IATI makes information about aid spending easier to access, use and understand.

News & Events

IATI welcomes Benin as its latest member

Published by Isabel Bucknall - 3 days ago.

This week, the Republic of Benin became the latest member of the International Aid Transparency Initiative (IATI). As members, they ...

Publishers

Over 300 organisations have published so far. See the full list on the [Registry](#)

Partner Countries

24 Partner Countries have endorsed IATI by joining the Steering Committee - [Find out why](#)

Transparency Tweets

Данная инициатива не охватывает напрямую НКО, но благодаря данным, раскрываемым в рамках IATI, появляется доступ к информации о получателях финансирования, минуя анализ годовых отчетов НКО.

EU Transparency Register

Transparency Register (Реестр прозрачности ЕС) — это реестр организаций, созданный и поддерживаемый Европейским Парламентом и Европейской комиссией в целях регистрации организаций, взаимодействующих с институтами Европейского Союза. Он призван обеспечить общество единым источником информации обо всех организациях, имеющих влияние на принятие решений в Евросоюзе, а также объеме ресурсов, инвестируемых в подобную деятельность.

В реестр включены не только некоммерческие организации, но и юридические консультационные компании, профсоюзы, группы компаний, академические институты и многое другое. Например, в данный реестр внесены такие российские организации, как «Газпром»,²⁹ «Интер РАО ЕЭС»,³⁰ «Лукойл».³¹

С 2011 года регистрация в данном реестре стала обязательной для всех представителей организаций, желающих иметь доступ в Европейский парламент. Кроме того, непосредственно через реестр возможно обращение к Европейской комиссии с жалобой на действия

организаций, нарушающих кодекс этики. В реестре содержится добровольно раскрываемая информация о:

- **контактах организации;**
- **основных направления деятельности;**
- **персонах, имеющих право доступа в Европейский парламент;**
- **финансировании организации;**
- **странах деятельности организации.**

Все данные «Реестра прозрачности» доступны в машиночитаемом виде на сайте Европейской комиссии.³²

В целях систематизации мы составили таблицу, позволяющую сравнить перечисленные выше инициативы по повышению прозрачности некоммерческих организаций.

²⁷ <http://iatistandard.org/>

²⁸ <http://iatiregistry.org/>

²⁹ <http://ec.europa.eu/transparencyregister/public/consultation/displaylobbyvist.do?id=622135013267-04>

³⁰ <http://ec.europa.eu/transparencyregister/public/consultation/displaylobbyvist.do?id=48035807840-95>

³¹ <http://ec.europa.eu/transparencyregister/public/consultation/displaylobbyvist.do?id=04927146320-85>

³² <https://open-data.europa.eu/en/data/dataset/transparency-register>

ТАБЛИЦА 2

СРАВНЕНИЕ ИНИЦИАТИВ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОЗРАЧНОСТИ НКО ЗА РУБЕЖОМ

	CHARITY NAVIGATOR	GUIDESTAR
МИССИЯ	Повышение доверия к НКО со стороны частных и институциональных доноров	
1. ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ		
1.1. НА КАКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ СИСТЕМА	НКО	НКО
1.2. ПРОВОДИТСЯ ЛИ ЭКСПЕРТНАЯ РАБОТА?	Да	Отчасти
1.3. ИСПОЛЬЗУЮТСЯ ЛИ НАЛОГОВЫЕ ДЕКЛАРАЦИИ НКО?	Да	Да
1.4. АНАЛИЗИРУЮТСЯ ЛИ САЙТЫ НКО?	Да	Да
1.5. ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ЛИ ОЦЕНКА УРОВНЯ ПРОЗРАЧНОСТИ?	Да	Да
2. ИНФОРМАЦИОННАЯ ОТКРЫТОСТЬ		
2.1. ВСЯ ИНФОРМАЦИЯ ДОСТУПНА БЕСПЛАТНО?	Да, но с регистрацией	Нет, доступ платный
2.2. ИНФОРМАЦИЯ МОЖЕТ СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯТЬСЯ?	Нет, коммерческая лицензия	
2.3. ДОСТУПНО В МАШИНОЧИТАЕМОМ ФОРМАТЕ?	Да, коммерческое API	
3. ТЕХНОЛОГИЧНОСТЬ		
3.1. ДАННЫЕ СОБИРАЮТСЯ В МАШИНОЧИТАЕМОМ ВИДЕ?	Нет	Нет
4. ИСТОЧНИКИ ДОХОДА		
4.1. ПОЛУЧАЮТ СРЕДСТВА ОТ НКО?	Нет	Частично
4.2. ПОЛУЧАЮТ СРЕДСТВА ОТ ДОНОРОВ?	Да	Да
4.3. ПОЛУЧАЮТ ГРАНТЫ И ЧАСТНЫЕ ПОЖЕРТВОВАНИЯ?	Да	Да
4.4. ПОЛУЧАЮТ СРЕДСТВА ОТ ПРОДАЖИ ДАННЫХ?	Да	Да
4.5. ИНЫЕ ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ	Зарабатывают на пожертвованиях, грантах и платном доступе к информации	Зарабатывают на платной подписке
5. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ		
5.1. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ФОРМА	НКО	НКО
5.2. ДОБРОВОЛЕН ЛИ СЕРВИС?	Нет, используются официальные данные НКО — сайт и налоговый отчет	
5.3. ТЕРРИТОРИЯ ОХВАТА	США	США

GIVE.ORG	INTELLIGENT PHILANTROPY	INTERNATIONAL AID TRANSPARENCY INITIATIVE	EU TRANSPARENCY REGISTER
Повышение доверия к НКО со стороны частных и институциональных доноров		Обеспечение прозрачности лоббирования в органах управления Евросоюза	
НКО	НКО	Доноры	Лоббисты, включая НКО
Да	Да	—	Нет
Да	Да	—	Нет
Да	Да	—	Нет
Да	Да	Нет	—
Да	Нет	Да	Да
Нет, коммерческая лицензия		Да, на условиях использования данных Совета Европы	
Нет	Нет	Да, открытые данные	Да, открытые данные
Нет	Нет	Да	Нет
Да	Нет	Нет	Нет
Да	Да	Нет	Нет
Нет	Нет	Да	Нет
Неизвестно	Неизвестно	Нет	Нет
Получают средства от НКО за их аккредитацию	Зарабатывают на услугах по оценке НКО для доноров	Финансируются консорциумом международных доноров и национальных правительств.	Финансируется напрямую из совета Европы
НКО	Коммерческая компания	Международная инициатива, выборный секретариат	Государственная организация
Нет, оценка проводится по запросу доноров		Да, доноры публикуют информацию добровольно	Нет, организации, не предоставившие информацию не имеют доступа в Европейский Парламент.
США	США	Весь мир	Все национальные и международные организации, имеющие доступ в Европейский парламент

ГЛАВА 2.3

ДРУГИЕ ИНИЦИАТИВЫ И ПРОЕКТЫ

При проведении данного исследования были рассмотрены и некоторые другие инициативы и проекты, но подробная информация о них не включена в итоговый отчет:

Propublica Nonprofit Explorer

<http://projects.propublica.org/nonprofits/>

“Making Government Information More Accessible”

<http://Public.Resource.org>

National Center of Charitable Statistics

<http://nccsweb.urban.org/>

Initiative for Transparent Civil Society

http://www.transparency.org/whoweare/accountability/governance_reporting/0#ITZ

Ingo Accountability Charter

<http://www.ingoaccountabilitycharter.org/>

PHINEO Social Reporting Standard

<http://www.phineo.org/themen/social-reporting-standard-srs>

SGS NGO Benchmarking

<http://www.sgs.com/en/Public-Sector/Monitoring-Services/NGO-Benchmarking.aspx>

NGO Transparency Index (Prometeus Foundation, France)

<http://www.fondation-prometheus.org/wsite/publications/a-la-une/barom%C3%A8tre-2012/>

Foundation Directory Online

<https://fdo.foundationcenter.org/>

ВЫВОДЫ

Мы рассмотрели основные подходы и примеры инициатив по повышению прозрачности некоммерческих организаций в мире. Все рассмотренные практики напрямую можно применять для анализа правозащитных организаций, являющихся одной из разновидностей некоммерческих негосударственных организаций.

Международный опыт регулирования прозрачности НКО предоставляет на выбор два направления развития — формирование институтов независимого аудита НКО, согласно предварительно разработанным стандартам прозрачности, и «принуждение к прозрачности» НКО, взаимодействующих с органами власти, а также основных распределителей грантов среди НКО.

Оба подхода актуальны для Российской Федерации. Сегодня в России явно наблюдается как дефицит институтов независимого аудита, так и отсутствие регулирования лоббирования.

При этом нельзя не отметить рост государственной поддержки НКО, дефицит прозрачности среди получателей грантов, попытки со стороны органов власти интегрировать гражданское общество в процессы принятия решения, в частности, через общественные советы и общественные палаты. Однако все эти формы отношений государства с гражданским обществом пока не дают качественного перехода к атмосфере доверия, к подотчетности государства и правозащитных организаций перед обществом.

Несмотря на то, что мировой опыт в области прозрачности НКО складывался не один десяток лет и в совершенно иной институциональной, политической и общественно-культурной среде, современные подходы (например, сбор данных о прозрачности выделения средств в машиночитаемых форматах) могут позволить России пройти этот путь за гораздо меньший период времени.

Международный опыт инициатив, направленных на повышение прозрачности некоммерческих организаций, напрямую можно использовать для анализа правозащитных НКО.

Полученный нами опыт позволяет сделать следующие важные рекомендации. в частности, необходимо:

- **Обеспечить сбор и раскрытие отчетности всех НКО в машиночитаемых форматах, раскрытие этих данных проводить на сайте Министерства юстиции РФ**
- **Обеспечить сбор и раскрытие отчетности бухгалтерских балансов всех некоммерческих организаций в машиночитаемых форматах (эти данные все НКО должны сдавать в Росстат)**
- **Разработать единую систему раскрытия информации о грантополучателях для всех государственных и коммерческих организаций, распределяющих гранты, в виде государственной или общественной инициативы (по принципу системы IATI)**

Ввести обязательные требования к прозрачности (публикация деклараций интересов, списков вовлеченных сотрудников, информации о финансировании деятельности и т.д.) для всех организаций, чьи представители входят в структуры, обладающие ресурсом

лоббирования, включая правозащитные организации, а именно:

1. **Общественные палаты (на федеральном уровне и уровне субъектов федерации),**
2. **Общественные советы при органах власти,**
3. **Экспертные советы при Правительстве Российской Федерации и органах исполнительной власти,**
4. **Рабочие и экспертные группы и иные организованные формы экспертного обсуждения при общественных палатах, общественных советах и экспертных советах,**
5. **Комиссии при Правительстве Российской Федерации, Комиссии при Президенте Российской Федерации, Советы при Президенте Российской Федерации.**

ПАРТНЕР ПРОЕКТА: ФОНД «ОБЩЕСТВЕННЫЙ ВЕРДИКТ»

ИНТЕРВЬЮ ПОДГОТОВИЛ АНДРЕЙ ЖВИРБЛИС,
ЦЕНТР «ТРАНСПЕРЕНСИ ИНТЕРНЕШНЛ — Р».

Одним из партнеров Центра «Трансперенси Интернешнл — Р» в рамках проекта по повышению прозрачности некоммерческих организаций стал фонд «Общественный вердикт». Эта правозащитная организация функционирует с 2004 года и обрела известность во многом благодаря своей деятельности по привлечению к уголовной ответственности представителей правоохранительных органов России, превысивших свои служебные полномочия. в частности, «Общественный вердикт» добился справедливого суда над полицейскими в Московской, Иркутской областях, Пермском и Краснодарском краях и в других регионах. в настоящий момент фонд занимается резонансным делом капитана полиции Рахаева, в рамках которого уже добился отмены обвинительного приговора подсудимому.

О проблемах соотношения прозрачности и этических ограничений в работе фонда мы поговорили с его директором, — Натальей Таубиной.



НАТАЛЬЯ ТАУБИНА: «ОТСУТСТВИЕ ПУБЛИЧНОСТИ НЕ ПРИВЕДЕТ К ИЗМЕНЕНИЮ СИТУАЦИИ»

С какими проблемами сталкиваются правозащитные организации в вопросах прозрачности и открытости?

Мы работаем по конкретным делам, и делам, порой, довольно чувствительным для пострадавших. в ряде случаев мы вынуждены по просьбе наших клиентов не упоминать их настоящие имена — это одна сторона. Наше законодательство накладывает ограничения в части публикаций данных несовершеннолетних, ставших жертвами преступления, либо совершивших его — это вторая сторона. Третья связана с тем, что дела, как правило, содержат большое количество разной персональной информации,

вплоть до семейных историй. и тут встаёт вопрос хранения информации, защиты ее от возможного хищения.

Вы делитесь опытом по этому вопросу с коллегами по гражданскому обществу, занимающимися аналогичной деятельностью?

Целенаправленно подобная практика не осуществляется. Упомянутые законы накладывают на всех нас одинаковые ограничения, и в смысле следования норме наша деятельность будет схожа.

Насколько я знаю, у «Комитета против пыток» есть правило, что они не берутся за дела, где пострадавший отказывается от публичности, рассказа о деле в средствах массовой информации. У нас такого жесткого правила нет, хотя мы, безусловно, предпочитаем работать там, где пострадавший готов выносить ситуацию на публичное обсуждение. Наша цель — изменение практики в общем, на системном уровне, а отсутствие публичного обсуждения практически гарантированно не приведет к изменению ситуации в глобальном смысле.

У вас есть внутренние инструкции по работе с персональной информацией заявителей?

Да, мы начинаем работать только в том случае, если есть заявление от потерпевшего или его уполномоченного (например, родственников отбывающего срок в местах лишения свободы) в наш адрес. Помимо заявления об оказании помощи, потерпевший должен подписать согласие на обработку его персональных данных, и там указываются особенности по части публикации информации о его деле.

Согласны ли вы с тем, что общественные организации, которые избегают публичности, не работают на общественное благо?

В любом виде деятельности нужно знать меру: плохо как очень тихая работа, так и вселенский шум. в первом случае невозможны институциональные изменения; во втором можно пресытить общество, и его внимание уже не будет привлечено к какой-нибудь более серьезной проблеме, возникшей в той же сфере. в целом, тихое решение проблем — это помощь конкретным людям, и в отдельных ситуациях подобная тактика идет только в плюс, в других же — наоборот. Например, добиться привлечения к ответственности должностных лиц тихими методами практически невозможно.

А насколько для вашего сектора гражданского общества вообще актуальны темы прозрачности?

У меня нет ощущения, что у сектора есть однозначное понимание и видение относительно прозрачности. Большая часть НКО вообще не задумывается на эту тему — они на своём локальном уровне делают свое дело, и их знают и власти, и граждане. Им доверяют, к ним обращаются, и этого достаточно.

Действительно ли граждане знают о деятельности некоммерческих организаций?

В головах у людей, конечно, каша. Мы это видим на примере обращений в нашу организацию: нередко нас воспринимают как некую властную структуру, которая может решить все проблемы. Объяснить людям, что мы почти ничем не отличаемся от них по возможностям, стоит определенных усилий. Но если человек столкнулся с проблемой, и в его регионе есть организация, проявившая себя в этой сфере, то люди знают куда обращаться и обращаются.

Какие области работы вашей организации кажутся вам потенциально опасными с точки зрения этики?

У нас уже сложился определенный порядок, который было бы правильнее всего закрепить каким-то внутренним документом. Например, гражданину неочевидно, как долго рассматривается дело, какие могут быть по нему решения. У нас есть практика, что в отдельных случаях, когда дело требует безотлагательного вмешательства, принятие решений о начале работы, о первых действиях доверяют мне (в частности, это касается задержаний на мирных протестных акциях). Вот людей повезли в отделение полиции. Понятное дело, что мы не можем ни справку составить, ни на правление направить, на это нужно время, а адвокат людям нужен сейчас там в отделе полиции. и вот в таких случаях правление доверяет мне принять решение о немедленном подключении адвоката и обсуждает уже дальнейшие шаги по делу впоследствии. Но все это не входит в какой-то свод правил, они существуют разрозненно, и отсутствие единой системы может приводить к задержкам в рассмотрении дел — это основная проблема.

У вас есть принципы рассмотрения дел и принятия их в производство?

Это положения Европейской конвенции. Мы приступаем к рассмотрению, если есть основания полагать, что был нарушен тот или иной её принцип, норма. Особенно это касается приоритетных для нас статей: право на жизнь, запрещение пыток, право на свободу и личную неприкосновенность, право на справедливое судебное разбирательство, свобода собраний и объединений. Приоритетом для нас является правоохранительная система, хотя и дела, касающиеся других госорганов, мы тоже берем. При этом нам важно иметь не только слова заявителя, но и какое-то документальное подтверждение этих слов, просто со словами работать невозможно.

А есть ли из этого правила исключения? В каком случае вы откажетесь рассматривать дело?

Нам безразлично, кто к нам обращается: мы защищаем и бывших и действующих полицейских, которых, например, обвиняют в пытках. Есть момент, который связан со сроками: если дело произошло десять лет назад, и нет никаких документов, подтверждающих то, что человек это время пытался что-то делать, то с ним практически невозможно работать. Важно понимать, что не всегда дела бесперспективные, но если произошли, например, жестокое обращение или пытка в 2004 году и с той поры потерпевший не предпринимал никаких попыток восстановить справедливость, то в 2015 году привлечь виновных к ответственности практически нереально.

Бывает ли, что вы понимаете, что какое-то определенное дело бессмысленно даже передавать на рассмотрение правлению?

Да, к нам приходят «городские сумасшедшие». Но даже в таких случаях, мы передадим заявление на рассмотрение правлению, чтобы не было решения отдельного лица, а было именно коллективное решение высшего органа. Если же мы сталкиваемся с совсем уж «белибердикой», то будем сами отказывать невзирая ни на что, а если есть за что зацепиться, но мы понимаем, что в этой ситуации окажемся бессильны, то мы вынесем принятие решения на уровень правления. И это именно потому, что мы стараемся ответственно относиться к принятым решениям и, если дело попадает в наше производство, то мы его будем вести до восстановления справедливости. А это и временные, и людские, и финансовые ресурсы, которые у нас совсем не безграничны.

ПРЕДСТАВЛЕННЫЙ КОДЕКС ЭТИКИ ФОНДА «ОБЩЕСТВЕННЫЙ ВЕРДИКТ» ЯВЛЯЕТСЯ ПРОЕКТОМ, РАЗРАБОТАННЫМ В РЕЗУЛЬТАТЕ КОНСУЛЬТАЦИЙ ЭКСПЕРТОВ ЦЕНТРА «ТИ-Р» И ФОНДА, В ХОДЕ КОТОРЫХ ОБСУЖДАЛИСЬ ЕГО ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ. НА МОМЕНТ ПОДГОТОВКИ ОТЧЕТА, КОДЕКС ПРОХОДИТ ОБСУЖДЕНИЕ В КОЛЛЕКТИВЕ ПЕРЕД ВЫНЕСЕНИЕМ ДОКУМЕНТА НА РАССМОТРЕНИЕ ПРАВЛЕНИЯ.

КОДЕКС ЭТИКИ ФОНДА «ОБЩЕСТВЕННЫЙ ВЕРДИКТ»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Цель создания Кодекса

В своей деятельности мы стремимся соответствовать наивысшим этическим стандартам и лучшим мировым практикам работы некоммерческих организаций. Мы хотим работать честно и открыто, для того чтобы о нашей работе знали наши доноры и общество, в интересах которого мы осуществляем свою деятельность. Данный Кодекс закрепляет главные этические принципы, которыми руководствуется Фонд «Общественный вердикт», и основные механизмы, которые мы используем для разрешения этических вопросов.

2. Область применения Кодекса

2.1. Действие Кодекса распространяется на всех сотрудников Фонда, независимо от их формы занятости и занимаемой ими должности, включая Директора Фонда (далее — сотрудники), а также на членов Правления Фонда.

2.2. Мы ожидаем, что лица, работающие с нашим Фондом в рамках срочных договоров и договоров подряда (далее — подрядчики), также будут действовать в соответствии с нормами настоящего Кодекса и принципами работы Фонда.

2.3. Все лица, на которых распространяется действие Кодекса, должны соблюдать его положения как в период действия заключенного с Фондом договора, так и за рамками прямого действия договора, если они представляют интересы или позицию Фонда.

II. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. Основные этические принципы

1.1. Основная цель деятельности Фонда — формирование в стране атмосферы нетерпимости к практике нарушения прав человека правоохранительными органами и становление эффективных механизмов гражданского контроля за деятельностью правоохранительных органов.

1.2. Фонд руководствуется в своей деятельности рядом этических принципов, которым должны следовать сотрудники, подрядчики и члены Правления организации:

Некоммерческий характер деятельности

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

Независимость

Мы формируем свою позицию и принимаем решения в полной независимости от лиц, не связанных с Фондом. К таковым мы относим все лица, за исключением сотрудников Фонда и членов Правления. в частности, к не связанным с Фондом лицам относятся: доноры, другие некоммерческие организации, политические партии, частные компании, органы государственной власти и отдельные чиновники, частные лица, привлекаемые Фондом к выполнению задач на основании договора подряда. Решения

о взаимодействии с теми или иными лицами или структурами принимаются исключительно в зависимости от того, способствует ли это взаимодействие выполнению миссии Фонда.

Мы формируем свою позицию и принимаем решения в полной независимости от лиц, не связанных с Фондом. К таковым мы относим все лица, за исключением сотрудников Фонда и членов Правления. в частности, к не связанным с Фондом лицам относятся: доноры, другие некоммерческие организации, политические партии, частные компании, органы государственной власти и отдельные чиновники, частные лица, привлекаемые Фондом к выполнению задач на основании договора подряда. Решения о взаимодействии с теми или иными лицами или структурами принимаются исключительно в зависимости от того, способствует ли это взаимодействие выполнению миссии Фонда.

Фонд является неправительственной организацией и не входит в состав какого-либо органа государственной власти.

Фонд не поддерживает политические партии и не занимается политической деятельностью.

Финансовая независимость

Мы стремимся использовать средства из разных источников и не принимаем финансирование, которое может помешать Фонду принимать решения самостоятельно или каким-либо иным образом повысить репутационные риски для организации

Достоверность информации

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.

Открытость и подотчетность

Мы осознаем свою ответственность перед обществом в целом и теми, кого непосредственно затрагивает наша деятельность. Мы заинтересованы в том, чтобы общество имело исчерпывающую информацию о нашей деятельности. Мы раскрываем информацию во всех случаях, когда у нас отсутствуют веские основания этого не делать.

Одним из главных оснований, которое мы считаем достаточно веским для принятия решения о нераскрытии информации, является напрямую высказанное клиентом Фонда пожелание не распространять информацию о его деле. Полный перечень оснований для нераскрытия информации приводится в пункте 3.1. главы I.

Неприятие коррупции

Мы не приемлем коррупцию ни в какой форме. 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. 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. Политика Фонда в отношении конфликта интересов основывается на том, что при выполнении своих профессиональных обязанностей сотрудники, подрядчики и члены Правления Фонда должны руководствоваться исключительно интересами Фонда. Принятие решений на основе личной заинтересованности недопустимо.

Поэтому мы обязуемся избегать конфликта интересов и принимать своевременные меры по его урегулированию. Главным способом урегулирования конфликта интересов является его своевременное декларирование.

2.1.2. Под личной заинтересованностью понимается возможность извлечь выгоду непосредственно для сотрудника, подрядчика или члена Правления Фонда, либо для его/ее супруги/супруга, детей, родителей, братьев и сестер, или лиц, с которыми сотрудник, подрядчик или член Правления Фонда связаны финансовыми или иными обязательствами.

2.1.3. Конфликт интересов может быть реализованным или потенциальным.

Реализованный конфликт интересов — наличие прямого (фактического) противоречия между интересами Фонда и личной заинтересованностью сотрудника, подрядчика или члена правления Фонда. Такая ситуация недопустима и является нарушением этических норм Фонда.

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.

2.2. Декларирование потенциального конфликта интересов

2.2.1. Сотрудник или подрядчик Фонда, оказавшийся в ситуации потенциального конфликта интересов, должен незамедлительно заявить об этом Директору Фонда в письменной форме и до принятия любого решения по указанному вопросу. Информация рассматривается Директором Фонда в течение трех рабочих дней с момента получения им письменного сообщения.

2.2.2. Если стороной предполагаемого конфликта интересов является Директор Фонда, он должен незамедлительно заявить об этом в письменной форме одному из членов Правления. в этом случае вопрос рассматривается Правлением Фонда на (внеочередном) заседании Правления. Порядок созыва заседания Правления и порядок принятия решения соответствуют порядку, предусмотренному Уставом Фонда.

2.2.3. Если стороной предполагаемого конфликта интересов является член Правления, он должен незамедлительно заявить об этом в письменной форме другому члену Правления, не вовлеченному в предполагаемый конфликт. в этом случае вопрос рассматривается Правлением Фонда на (внеочередном) заседании. Порядок созыва заседания Правления и порядок принятия решения соответствуют порядку, предусмотренному Уставом Фонда, за исключением недопустимости участия в принятии решения члена Правления, который предположительно является стороной конфликта интересов.

2.2.4. По результатам рассмотрения Директор или Правление могут 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 Фонда;
- 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.

2.2.5. Если сотрудник или подрядчик не согласен с решением, принятым Директором, он вправе обратиться напрямую к Правлению с просьбой о пересмотре принятого решения.

2.3. Нарушение порядка урегулирования конфликта интересов

2.3.1. Непринятие мер по урегулированию потенциального конфликта интересов лицом, вовлеченным в этот конфликт, является нарушением Кодекса этики Фонда.

2.3.2. Реализовавшийся конфликт интересов также является нарушением настоящего Кодекса.

2.3.3. О предполагаемом нарушении Кодекса в части управления конфликтом интересов необходимо сообщать в соответствии с порядком, предусмотренным в пункте 1 части III настоя-

щего Кодекса. Поступившие обращения должны рассматриваться в соответствии с процедурой, описанной в пункте 2 части III настоящего Кодекса.

2.4. Подарки

2.4.1. 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.

2.4.2. Мы отказываемся от любых подарков, сделанных в монетарной форме.

2.4.3. Мы можем принять подарок, если его стоимость не превышает 5000 (пяти тысяч) рублей и если он не попадает под категории, описанные в пунктах 2.4.1. 2.4.3. и 2.4.2. О полученном подарке уведомляется Директор Фонда. Получивший подарок сотрудник отстраняется от принятия решений, связанных с дарителем, если последний является клиентом Фонда.

2.5. Вознаграждения

Если сотрудник, подрядчик или член Правления Фонда получает вознаграждение за публичное выступление, выступление в СМИ или публикацию, используя при этом информацию, принадлежащую Фонду или связанную с его работой, либо это выступление или публикация состоялись благодаря факту трудоустройства в Фонде, он должен уведомить о полученном вознаграждении Директора Фонда.

3. Раскрытие информации

3.1. Мы осуществляем свою деятельность в интересах общества и стремимся быть максимально открытыми в информировании общества о своей работе.

В то же время мы осознанно не раскрываем информацию в тех случаях, когда у нас есть веские основания этого не делать. Следующий ряд оснований мы считаем достаточно вескими для принятия решения не раскрывать ту или иную информацию:

- **Раскрытие информации нарушит требования закона РФ № 152-ФЗ «О защите персональных данных»;**
- **Заявление в Фонд, лежащее в основе дела, содержит требование не раскрывать информацию о деле;**
- **Информация является коммерческой тайной, конфиденциальной информацией или ее раскрытие недопустимо в соответствии с какими-либо другими заключенными договорами;**
- **Раскрытие информации может подвергнуть опасности какое-либо лицо; при этом мы не относим сюда раскрытие информации о нарушениях закона, которая может привести к судебному преследованию предполагаемого нарушителя;**
- **Раскрытие информации может воспрепятствовать выполнению Фондом своей миссии;**
- **Раскрытие информации требует чрезмерных расходов;**

- Информация касается вопросов внутренней коммуникации и внутреннего управления Фондом и не может, с точки зрения Фонда, представлять интерес для третьих лиц.

3.2. Раскрытие информации происходит путем ее размещения на официальном сайте Фонда в интернете: www.publicverdict.ru.

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

- Полное название Фонда, включая организационно-правовую форму;
- Контактная информация: почтовый адрес, e-mail, телефон;
- Устав Фонда;
- Описание миссии и целей Фонда;
- Фамилия, имя, отчество, точное название должности и краткая биография руководителя Фонда; его заместителей; лиц, входящих в состав Правления; учредителей Фонда;
- Структура управления Фондом, включая фамилию, имя, отчество и должности сотрудников;
- Кодекс этики;
- Отчет о деятельности Фонда за предшествующий год;
- Ссылка на официальные ежегодные отчеты Министерству юстиции;

- Информация о текущей деятельности Фонда в рамках проектов, финансируемых из государственных источников.

3.4. в целях повышения эффективности работы организации, ее сотрудники и подрядчики обязуются раскрывать своим коллегам по Фонду информацию о собственной деятельности в рамках Фонда.

III. НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

Все лица, попадающие под действие настоящего Кодекса, стремятся при выполнении своих обязанностей, связанных с деятельностью Фонда, следовать духу и букве настоящего документа.

1. Сообщение о нарушении этики

1.1. Сотрудник или подрядчик Фонда (далее – заявитель) сообщает о предполагаемом нарушении настоящего Кодекса своему непосредственному начальнику.

Если непосредственный начальник заявителя не обладает достаточной компетенцией для решения вопроса, он может, при согласии заявителя, принять решение совместно с Директором или членом Правления или полностью передать рассмотрение дела Директору или Правлению.

1.2. Директор или член Правления Фонда сообщает о случаях нарушения Кодекса напрямую Правлению, за исключением тех членов Правления, которых он считает заинтересованной стороной.

1.3. Если сотрудник или подрядчик организации, желающий заявить о факте нарушения Кодекса этики, предполагает, что непосредственный начальник может являться заинтересованной стороной; либо если заявитель имеет другие веские основания не доверять непосредственному начальнику; либо если заявитель не удовлетворен результатом рассмотрения его обращения непосредственным начальником, — ему следует обратиться напрямую к Директору Фонда. Если Директор Фонда и есть его непо-

средственный начальник, заявителю следует обратиться напрямую к Правлению.

1.4. Если заявитель просит о конфиденциальном рассмотрении его обращения, лица, рассматривающие его обращение, обязаны соблюдать полную конфиденциальность личности заявителя и предоставленной им информации.

2. Порядок рассмотрения заявлений о нарушении Кодекса этики

2.1. Если заявление рассматривается единолично (Директором или другим непосредственным начальником заявителя), решение должно быть принято в течение трех рабочих дней с момента получения сообщения о нарушении.

2.2. Если лицо, единолично принимающее решение, консультируется с Директором или Правлением, окончательное решение должно быть принято в течение пяти рабочих дней с момента получения сообщения о нарушении.

2.3. Если решение принято руководителем заявителя единолично и заявитель желает его оспорить, он может обратиться к Директору; в случае, если оспаривается решение, принятое Директором, он может обратиться к Правлению. Это необходимо сделать в течение двух рабочих дней после получения первоначального решения. Срок повторного рассмотрения вопроса соответствует срокам, прописанным в пунктах 2.1., 2.2. и 2.4 части III.

2.4. Если заявление рассматривается коллективно на заседании Правления, заседание должно быть созвано в самые кратчайшие сроки и в соответствии с порядком, предусмотренным Уставом Фонда. Дальнейшая процедура рассмотрения вопроса на заседании Правления и порядок принятия решений описаны в Уставе Фонда.

2.5. Результатом рассмотрения вопроса о возможном нарушении Кодекса может быть заключение об отсутствии либо наличии факта нарушения Кодекса этики. в последнем случае для нарушителя выбирается мера ответственности. Могут быть использованы различные меры ответственности, при условии, что они пропорциональны допущенному нарушению.

IV. ВСТУПЛЕНИЕ КОДЕКСА В СИЛУ

Настоящий Кодекс вступает в силу после рассмотрения и одобрения его на заседании Правления.

V. ПОРЯДОК ОЗНАКОМЛЕНИЯ С КОДЕКСОМ

1. Ознакомление с Кодексом сотрудников Фонда

1.1. Новые сотрудники

До момента подписания трудового договора каждый новый сотрудник (далее — кандидат на должность) должен ознакомиться с содержанием Кодекса этики. Если Кодекс не находится в открытом доступе, кандидату на должность предоставляется текст Кодекса. На ознакомление с документом отводится один рабочий день. После ознакомления с Кодексом, при заключении трудового договора новый сотрудник фиксирует факт ознакомления с Кодексом росписью на Кодексе с указанием соответствующей даты.

1.2. Действующие сотрудники

1.2.1. в течение двух рабочих дней после вступления Кодекса в силу Директор Фонда предоставляет доступ к тексту Кодекса для всех лиц, на которых распространяется его действие.

1.2.2. в течение десяти рабочих дней после того, как была осуществлена рассылка Кодекса, Директор Фонда организует как минимум одну разъяснительную встречу, на которой действующим сотрудникам предоставляется возможность задать вопросы, связанные с Кодексом.

1.2.3. в конце разъяснительной беседы действующие сотрудники фиксируют факт ознакомления с Кодексом росписью на Кодексе с указанием соответствующей даты.

2. Ознакомление с Кодексом членов Правления Фонда

2.1. Новые члены Правления

Кандидат в члены Правления до момента голосования за включение его в состав Правления должен ознакомиться с текстом Кодекса. Если Кодекс не находится в открытом доступе, Директор Фонда предоставляет его текст на ознакомление.

2.2. Действующие члены Правления

2.2.1. Для действующих членов Правления фактическое ознакомление с текстом Кодекса происходит в ходе заседания Правления, на котором действующие члены Правления принимают окончательное решение об утверждении текста Кодекса.

2.2.2. После утверждения Кодекса члены Правления фиксируют факт ознакомления с ним росписью на Кодексе с указанием соответствующей даты.

3. Ознакомление с Кодексом подрядчиков Фонда

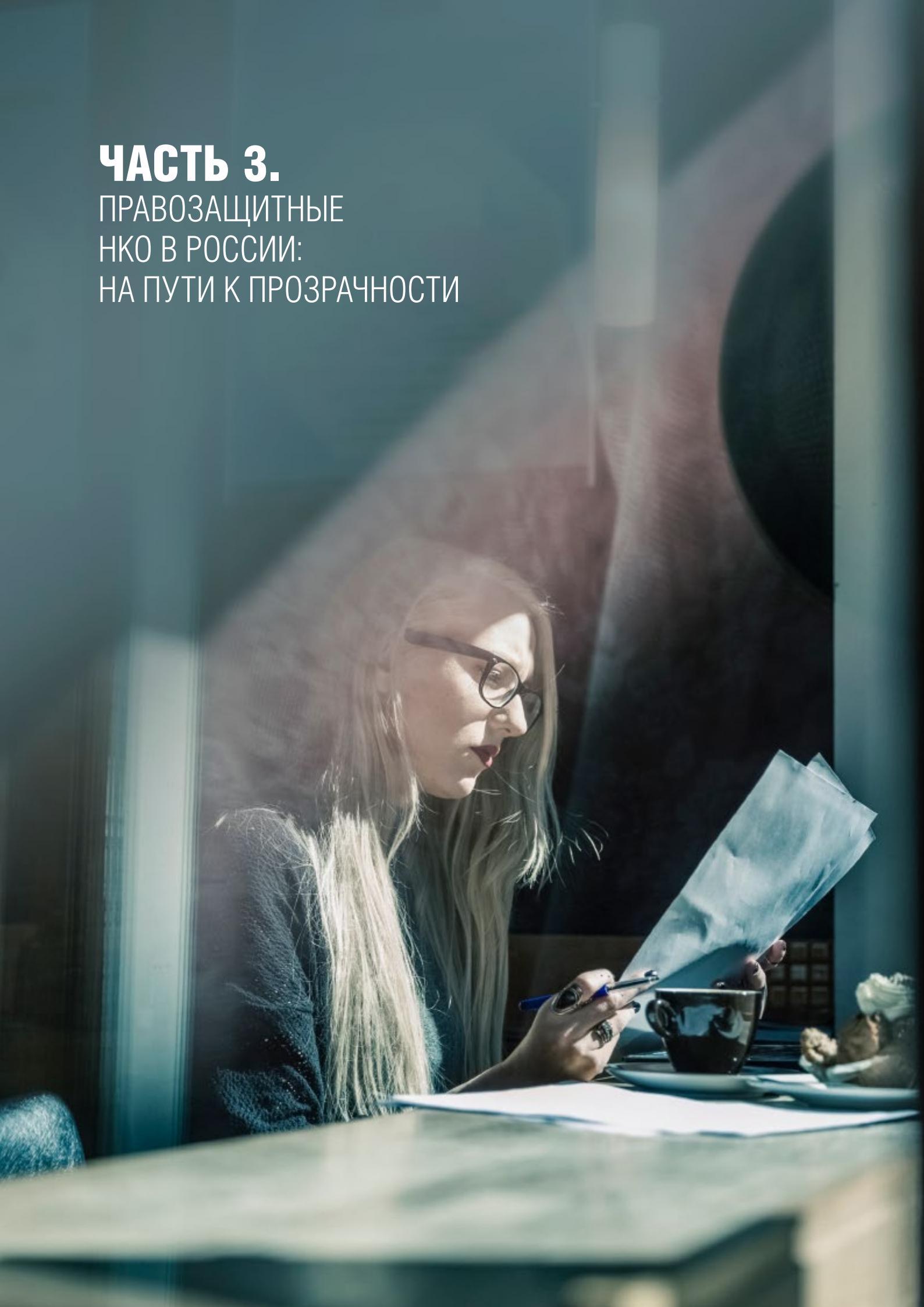
3.1. Лица, работающие с Фондом в рамках срочного договора и договоров подряда, знакомятся с текстом Кодекса до подписания соответствующего договора.

3.2. Текст Кодекса для ознакомления предоставляет Директор Фонда или иное лицо, представляющее Фонд при подписании договора.

3.3. На ознакомление с документом отводится один рабочий день. После ознакомления с Кодексом, при заключении договора лицо, с которым Фонд заключает договор, фиксирует факт ознакомления с Кодексом росписью на нем с указанием соответствующей даты.

ЧАСТЬ 3.

ПРАВООЗАЩИТНЫЕ
НКО В РОССИИ:
НА ПУТИ К ПРОЗРАЧНОСТИ



ГЛАВА 3.1

МАТЕРИАЛЫ ПОДГОТОВЛЕНЫ
НП «ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА».
ИВАН БЕГТИН, КСЕНИЯ ИЦКОВИЧ, ЕЛЕНА МИНИНА

САЙТ ПРОЗРАЧНОСТИ НКО РОССИИ (PRONGO.RU)

В рамках данного проекта мы, опираясь на результаты анализа международного опыта, провели исследование информационной открытости российских правозащитных НКО.

Для этого были разработаны методики автоматизированного (полуавтоматизированного) сбора и анализа публичной информации в формате открытых данных о правозащитных организациях, а затем была проведена оценка информационной открытости этих НКО.

Данная работа была проведена в декабре 2014–июле 2015 гг. и включала в себя:

- сбор, подготовку и анализ данных о правозащитных организациях;
- разработку сайта прозрачности НКО;
- оценку международного опыта обеспечения информационной открытости НКО;
- подготовку и публикацию собранных и созданных данных НКО в форматах открытых данных;³³
- оценку, в том числе автоматизированную, информационной открытости НКО;
- разработку аналитического доклада об информационной прозрачности НКО.

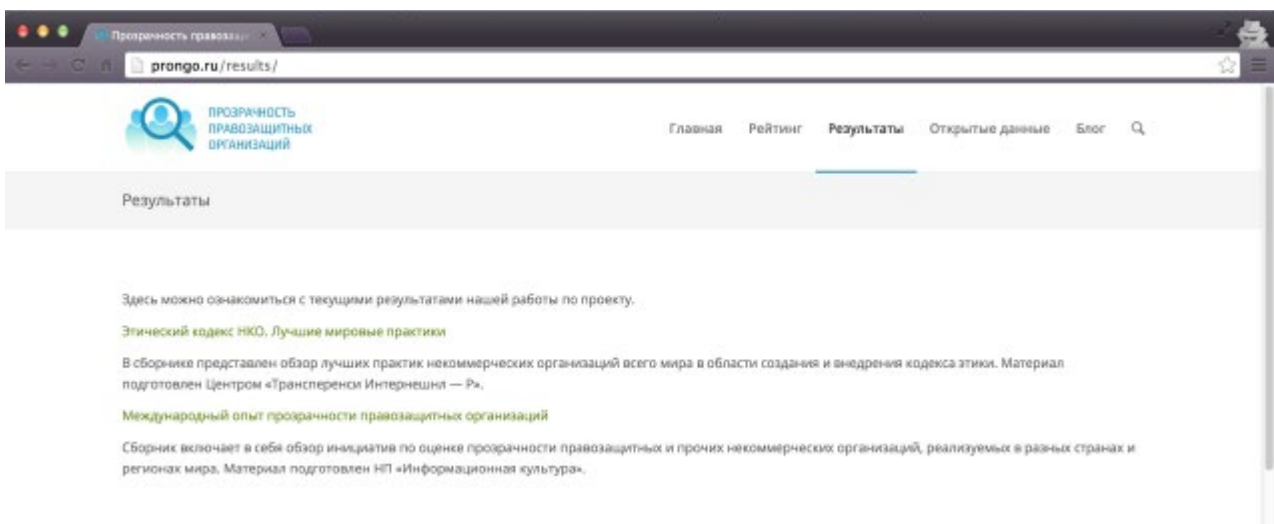
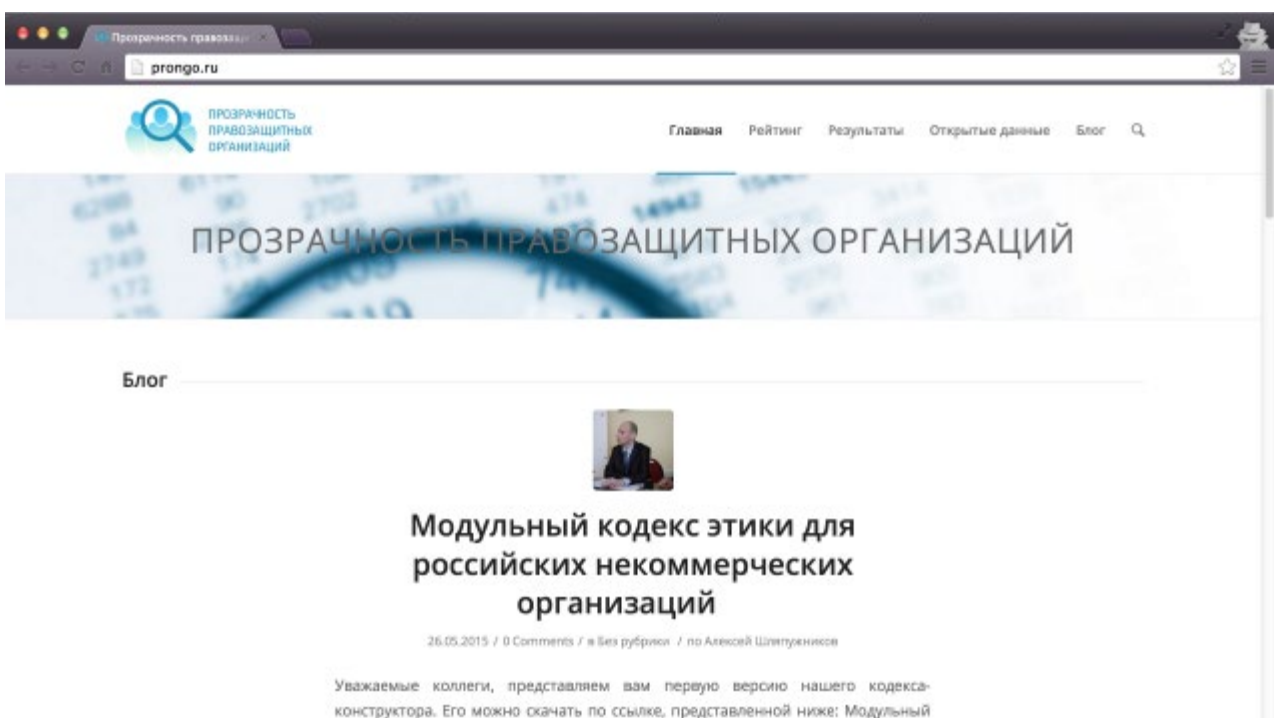
Частью проекта стало создание сайта прозрачности российских НКО (Prongo.ru), включающего следующие возможности:

- публикация новостей, анонсов и событий по проекту;
- публикация отчетных документов;
- публикация открытых данных (подсайт data.prongo.ru);
- публикация материалов в формате блогов (раздел «Блог»).

Сайт был развернут на базе программного решения Wordpress. Работа над созданием сайта включала в себя разработку логотипа и дизайна, а также настройку разделов сайта.

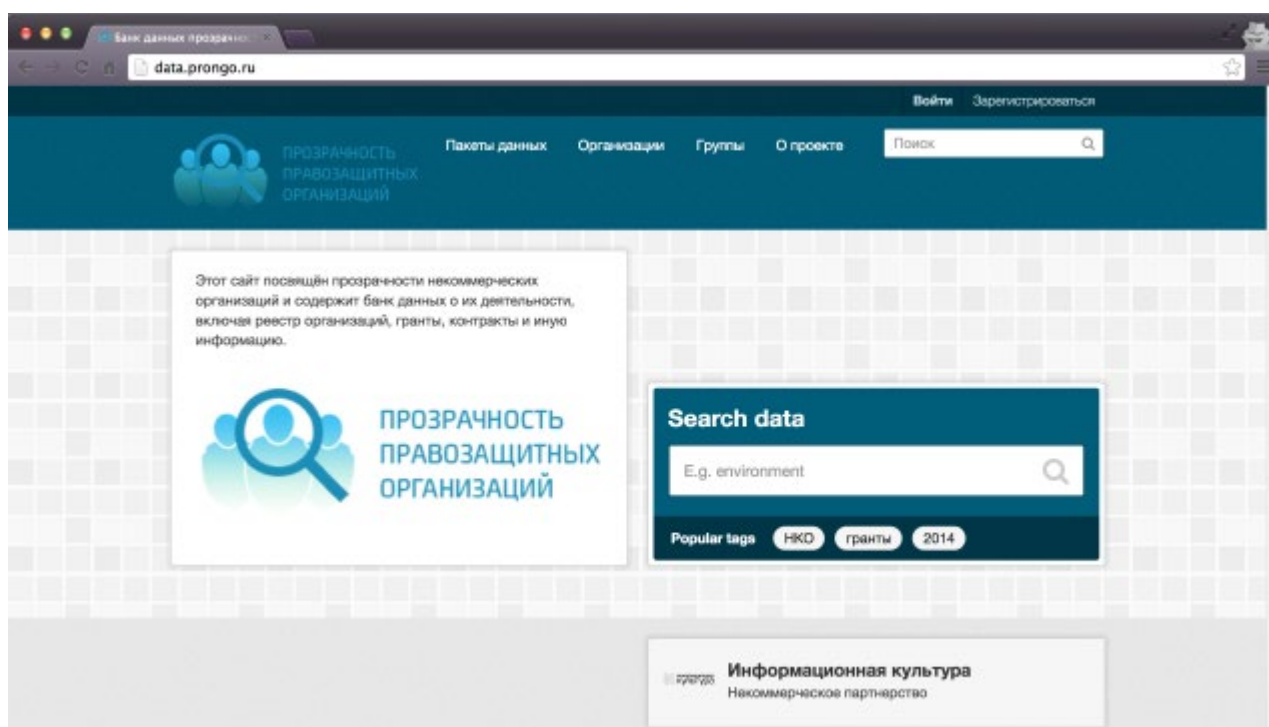
³³ Открытые данные (англ. open data) — концепция свободного доступа к данным для машиночитаемого использования и публичного воспроизведения без каких-либо правовых ограничений.

РАЗДЕЛЫ САЙТА



ПОДГОТОВКА И ПУБЛИКАЦИЯ ОТКРЫТЫХ ДАННЫХ

Для сбора и публикации открытых данных на базе сайта Prongo.RU был создан дополнительный информационный ресурс в виде поддомена Data.Prongo.RU на основе специализированного программного решения SKAN1, предназначенного для размещения баз данных и связанных с ними онлайн-сервисов.



В ходе работы были проанализированы следующие источники информации:

- **официальные сайты органов исполнительной власти, ответственных за ведение информационных реестров, которые затрагивают НКО в целом и правозащитные организации в частности;**
- **общественные некоммерческие проекты, собирающие данные о некоммерческих организациях в целом и по правозащитным организациям в частности;**
- **сайты организаций-операторов, ответственных за распределение государственных грантов.**

По результатам анализа были подготовлены и собраны несколько баз данных в форматах JSON, CSV или XLS. Также были собраны промежуточные и дополнительные базы данных о некоммерческих организациях, в частности о получателях средств за предыдущие годы и получателях зарубежных грантов. Все данные были выложены в репозиторий открытого кода GitHub (<https://github.com/ivbeg/ngodata>) и доступны для скачивания и последующего анализа.

³⁵ Источник: <http://grants.oprf.ru>

³⁶ Источник: <http://nbfond.ru>

³⁷ Источник: <http://www.portal-nko.ru/nko/organizations>

³⁸ Источник: <http://unro.minjust.ru/NKO.aspx>

³⁹ Источник: http://unro.minjust.ru/NKOReports.aspx?request_type=nko

⁴⁰ Источник: http://unro.minjust.ru/NKOReports.aspx?request_type=nko

⁴¹ Источник: <http://unro.minjust.ru/NKOForeignAgent.aspx>

⁴² Источник: <http://unro.minjust.ru/NKO.aspx?affiliate=Y>

⁴³ Источник: <http://rs.budget.gov.ru/>

Список собранных баз данных:

База заявок и получателей грантов Общественной палаты РФ, 2013–2014 гг.³⁵
<http://data.prongo.ru/dataset/oprf-2013-2014-20140724>

Победители конкурсов грантов «Национального благотворительного фонда» в 2007–2014 годах.³⁶
<http://data.prongo.ru/dataset/nbfond-2007-2014-20140731>

Общероссийская база НКО, контактная информация.³⁷
<http://data.prongo.ru/dataset/portal-nko-baza-20140725>

Информация о зарегистрированных некоммерческих организациях.³⁸
<http://data.prongo.ru/dataset/nko-register-20140716>

Отчеты НКО за 2014 год.³⁹
<http://data.prongo.ru/dataset/otchety-nko-20140717>

Отчеты НКО за 2010–2013 годы.⁴⁰
<http://data.prongo.ru/dataset/otchety-nko-2010-2013-goda>

Сведения реестра НКО, выполняющих функции иностранного агента.⁴¹
<http://data.prongo.ru/dataset/nko-foreign-agents-20141009>

Информация о филиалах и представительствах некоммерческих неправительственных организаций.⁴²
<http://data.prongo.ru/dataset/nko-affiliate-20141009>

Реестр соглашений о предоставлении субсидий федерального бюджета.⁴³
<http://data.prongo.ru/dataset/fed-subsidy>

ГЛАВА 3.2

ОЦЕНКА ИНФОРМАЦИОННОЙ ОТКРЫТОСТИ НКО РОССИИ

МЕТОДОЛОГИЯ

В основу рейтинга были положены следующие группы критериев:

- Обязательное раскрытие информации о деятельности юридического лица
- Обязательное раскрытие информации о деятельности НКО
- Наличие и статус официального сайта
- Наличие базовой информации на официальном сайте
- Публичная отчетность / прозрачность
- Присутствие в социальных сетях

Для оценки информационной открытости были выбраны 102 организации, получившие гранты ОД «Гражданское достоинство» в 2014 году.⁴⁴

⁴⁴ Перечень победителей грантов на сайте конкурса по государственной поддержке НКО <https://grants.oprf.ru/grants2014-2/winners/?search=&district=&subject=&operator=2>

ВЫЯВЛЕННЫЕ ФАКТЫ

В процессе работы над оценкой информационной открытости НКО было выявлено множество фактов, характеризующих текущую ситуацию в некоммерческом правозащитном секторе и дающих возможность оценить «масштабы бедствия» в сфере открытости этих организаций для граждан:

- 68 организаций не имеют никакой активности в социальных сетях;
- 40 организаций никогда не сдавали отчетов в Минюст даже о продолжении деятельности;
- 10 организаций не имеют собственных сайтов;
- 11 организаций не обновляли свои сайты более полугода;
- годовые отчеты публикуют 10 организаций;
- кодекс этики есть у трех организаций;
- только три организации публикуют свои материалы под свободными лицензиями.

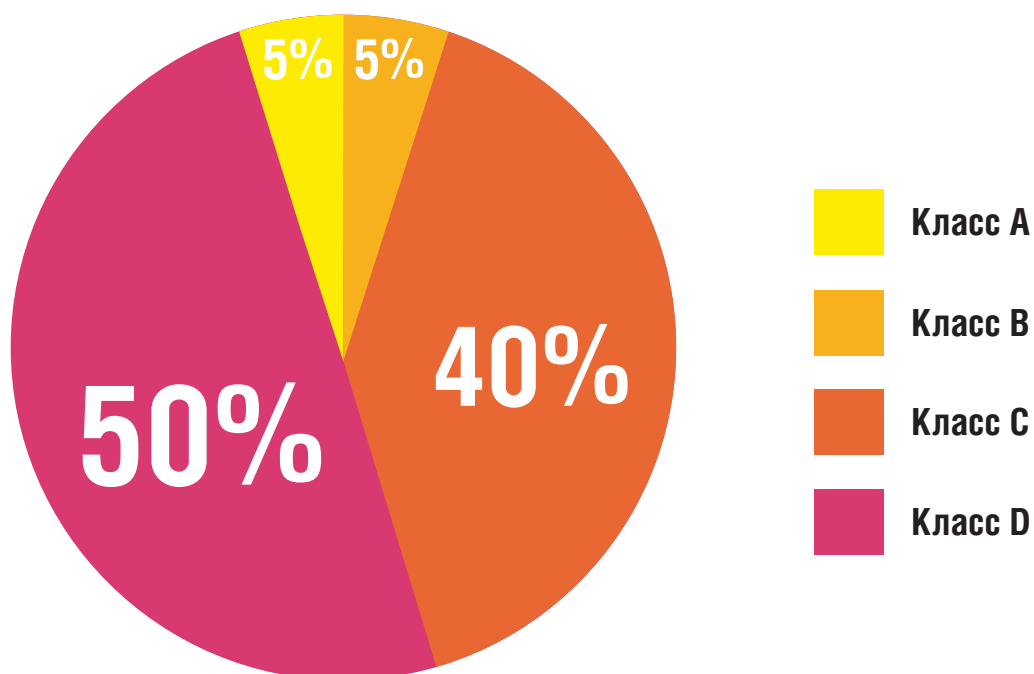
ОБОБЩЁННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ

Оценка правозащитных НКО показала крайне низкий уровень открытости данного вида некоммерческих организаций. Уровень открытости более 50% (классы А и В) был зафиксирован только у пяти организаций из 1011, что составляет менее 5% от всех организаций.

У подавляющего числа остальных организаций чаще всего отсутствуют те или иные документы или данные, как обязательные к раскрытию (согласно российскому законодательству), так и необязательные, но формирующие доверие к деятельности НКО.

ГРАФИК

ИНФОРМАЦИОННАЯ ОТКРЫТОСТЬ НКО ПО КЛАССАМ ОЦЕНКИ



45 Уровень открытости Центра ТИ-Р, работавшего над этим проектом, не оценивался во избежание конфликта интересов.

ДЕТАЛИЗАЦИЯ ОЦЕНКИ ПРОЗРАЧНОСТИ НКО РОССИИ ПО ГРУППАМ КРИТЕРИЕВ

Обязательное раскрытие информации о деятельности юридического лица

Анализ прозрачности по данной группе критериев заключался в проверке фактов предоставления бухгалтерских балансов в Федеральную службу статистики (Росстат) и доступности бухгалтерских балансов для внешней оценки.

Особенность российских требований по предоставлению бухгалтерских балансов в том, что данная информация не является коммерческой тайной, однако она не является в то же время общедоступной (в форме бесплатного доступа).

Эти данные предоставляются на коммерческой основе операторам таких систем, как «Контур-Фокус», «Спарк-Интерфакс» и «Коммерсант-Картотека». Они получают эти данные из Росстата и предоставляют их своим клиентам через веб-интерфейсы. Данные за отчетный год появляются к маю следующего года.

ТАБЛИЦА 3

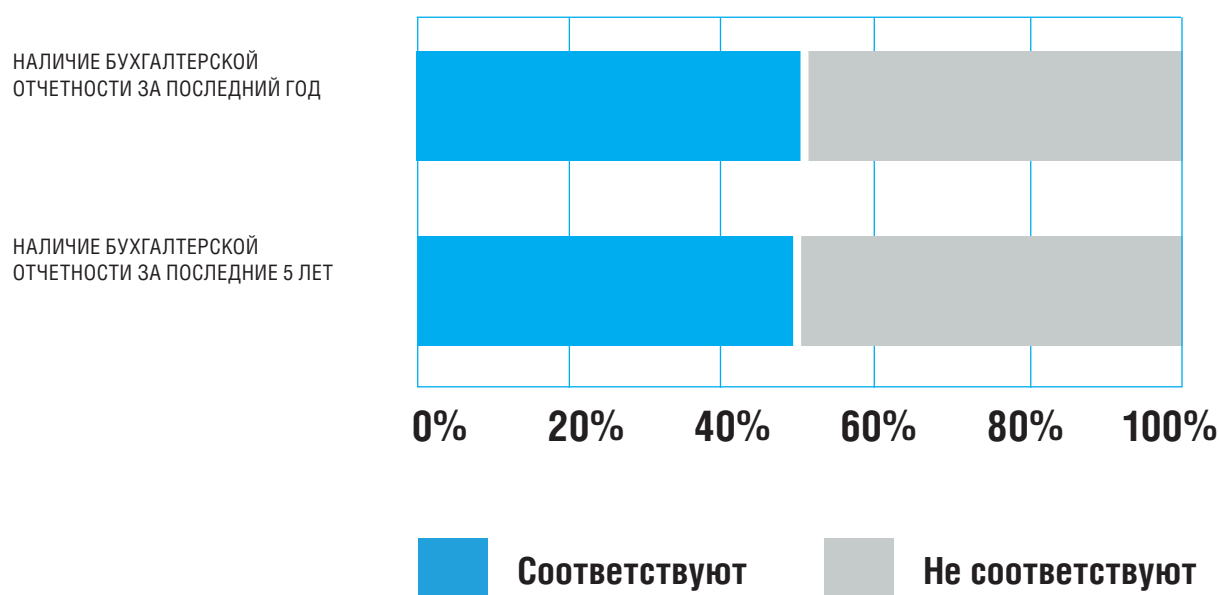
ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ РАСКРЫТИЕ НКО ИНФОРМАЦИИ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЮРЛИЦА

КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ	ЧИСЛО ОРГАНИЗАЦИЙ	ДОЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ
НАЛИЧИЕ БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 5 ЛЕТ	52	50%
НАЛИЧИЕ БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ ЗА ПОСЛЕДНИЙ ГОД	53	51%

ГРАФИК

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ РАСКРЫТИЕ НКО ИНФОРМАЦИИ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЮРЛИЦА

СТРУКТУРА НКО ПО ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ РАСКРЫТИЮ ИНФОРМАЦИИ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА



Обязательное раскрытие информации о деятельности НКО

Некоммерческие организации, учредителями (участниками, членами) которых не являются иностранные граждане и (или) организации, либо лица без гражданства, а также не имевшие в течение года поступлений имущества и денежных средств от международных или иностранных организаций, иностранных граждан, лиц без гражданства, в случае, если поступления имущества и денежных средств таких некоммерческих организаций в течение года составили до трех миллионов рублей, представляют в Минюст России заявление, подтверждающее их соответствие указанному пункту, и информацию в произвольной форме о продолжении своей деятельности в срок до 15 апреля ежегодно.

Некоммерческие организации, за исключением указанных выше, обязаны представлять в Минюст России документы, содержащие отчет о своей деятельности, о персональном составе руководящих органов, а также документы о расходовании денежных средств и об использовании иного имущества, в том числе полученных от международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства. Формы отчетов утверждены Приказом Министерства Юстиции РФ от 29.03.2010 № 72 «Об утверждении форм отчетности некоммерческих организаций». Срок сдачи отчетности – до 15 апреля ежегодно.

ТАБЛИЦА 4

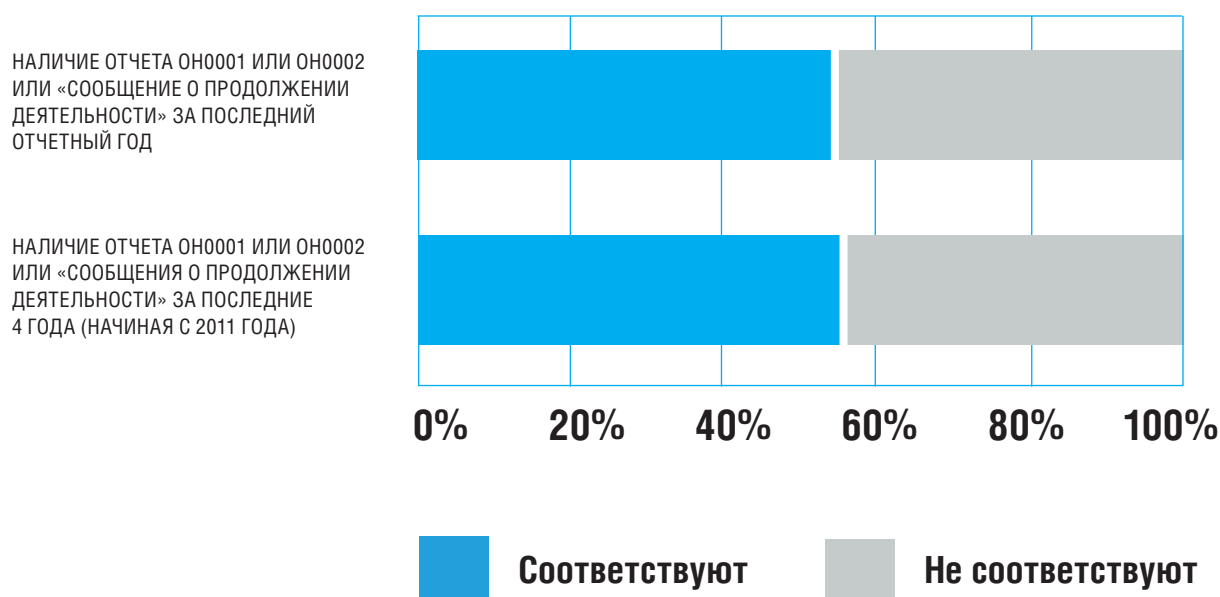
ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НКО

КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ	ЧИСЛО ОРГАНИЗАЦИЙ	ДОЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ
НАЛИЧИЕ ОТЧЕТА ОН0001 ИЛИ ОН0002 ИЛИ «СООБЩЕНИЯ О ПРОДОЛЖЕНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» ЗА ПОСЛЕДНИЕ 4 ГОДА (НАЧИНАЯ С 2011 ГОДА)	58	56%
НАЛИЧИЕ ОТЧЕТА ОН0001 ИЛИ ОН0002 ИЛИ «СООБЩЕНИЕ О ПРОДОЛЖЕНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» ЗА ПОСЛЕДНИЙ ОТЧЕТНЫЙ ГОД	57	55%

ГРАФИК

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НКО

СТРУКТУРА НКО ПО ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ РАСКРЫТИЮ ИНФОРМАЦИИ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА



НАЛИЧИЕ И СТАТУС ОФИЦИАЛЬНОГО САЙТА

Наличие и статус официального сайта правозащитной организации проверяется несколькими способами.

В случае если правозащитная организация является получателем грантов от оператора Президентских грантов, то проверяется её наличие в реестрах организаций-грантооператоров, например, в реестре НКО-победителей⁴⁶ Общероссийского движения «Гражданское достоинство».

В остальных случаях поиск официального сайта организации осуществляется с помощью поисковых систем «Яндекс» и Google по полному и краткому официальному названию организации.

⁴⁶ ОД «Гражданское достоинство». Каталог НКО победителей. http://www.civildignity.ru/ru/organisation_catalog

ТАБЛИЦА 5

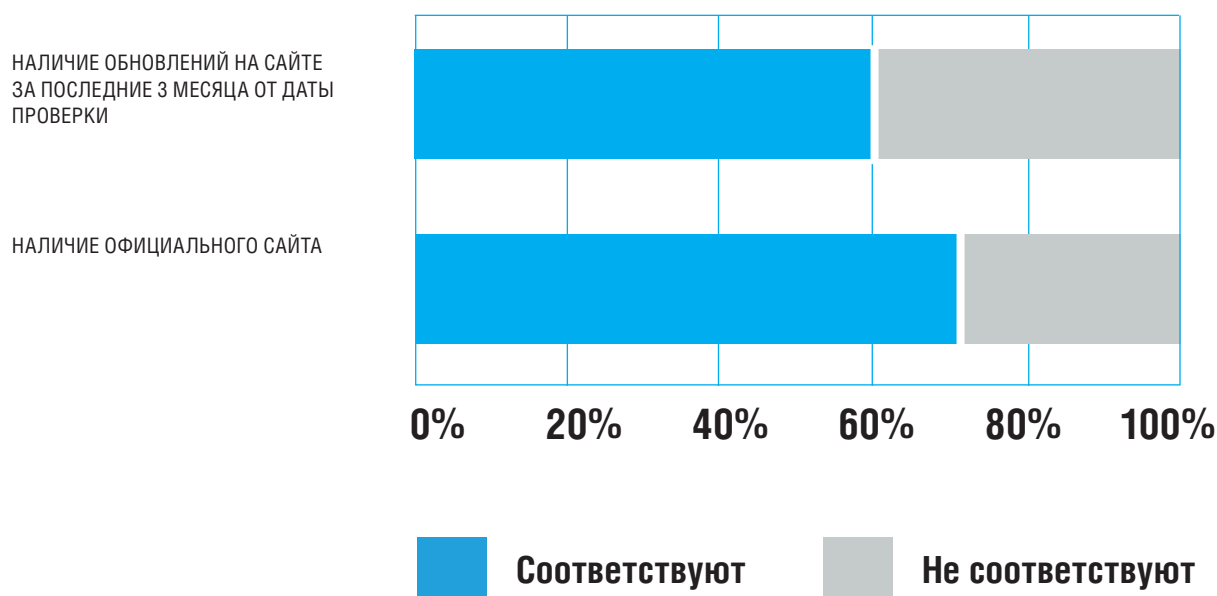
НАЛИЧИЕ У НКО ОФИЦИАЛЬНОГО САЙТА

КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ	ЧИСЛО ОРГАНИЗАЦИЙ	ДОЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ
НАЛИЧИЕ ОФИЦИАЛЬНОГО САЙТА	74	71%
НАЛИЧИЕ ОБНОВЛЕНИЙ НА САЙТЕ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 3 МЕСЯЦА ОТ ДАТЫ ПРОВЕРКИ	64	60%

ГРАФИК

НАЛИЧИЕ И СТАТУС ОФИЦИАЛЬНОГО САЙТА НКО

СТРУКТУРА НКО ПО НАЛИЧИЮ И СТАТУСУ ОФИЦИАЛЬНОГО САЙТА



БАЗОВАЯ ИНФОРМАЦИЯ НА ОФИЦИАЛЬНОМ САЙТЕ

Базовая информация на официальном сайте организации — это информация о её руководителе, структуре правления, источниках финансирования, проектах, контактах, банковских реквизитах и иной необходимой информации, важной не только для некоммерческих организаций, но и для организаций любой формы, ведущих публичную деятельность.

Базовая информация не является критически важным критерием и зачастую может быть получена с помощью выписки из реестра юридических лиц⁴⁷ или же из отчетов некоммерческой организации (при их наличии). Однако базовая информация даёт возможность неподготовленному, неквалифицированному посетителю сайта правозащитной организации понять, что это за организация и как он может узнать о ней больше (при необходимости).

⁴⁷ ЕГРЮЛ <http://egrul.nalog.ru>

ТАБЛИЦА 6

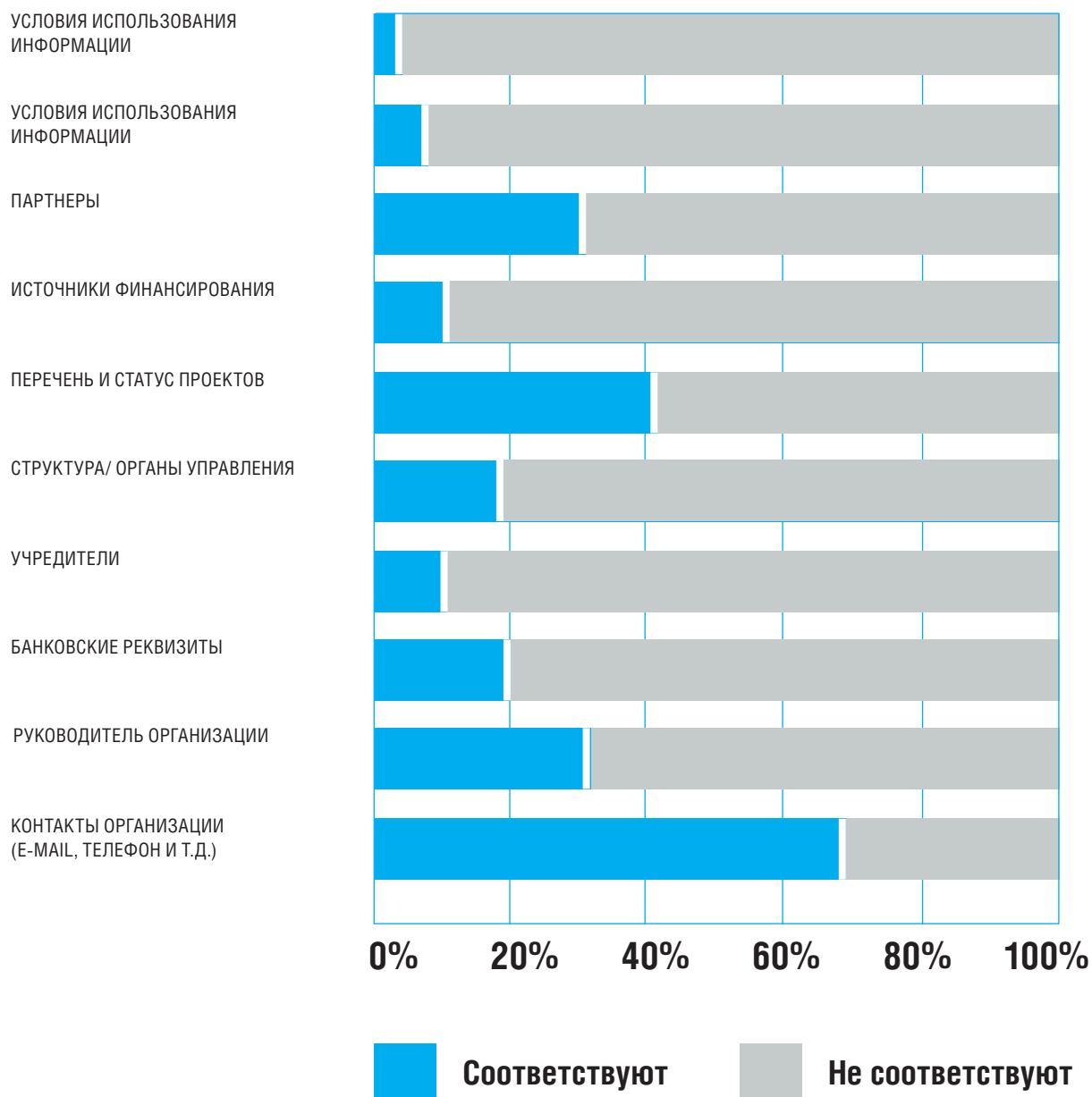
ДОСТУПНОСТЬ БАЗОВОЙ ИНФОРМАЦИИ НА САЙТЕ НКО

КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ	ЧИСЛО ОРГАНИЗАЦИЙ	ДОЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ
КОНТАКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ (EMAIL, ТЕЛЕФОН, АДРЕС)	69	68%
РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ	32	31%
БАНКОВСКИЕ РЕКВИЗИТЫ	19	19%
УЧРЕДИТЕЛИ	10	10%
СТРУКТУРА / ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ (ВКЛЮЧАЯ ПЕРСОНИФИЦИРОВАННЫЙ СОСТАВ)	18	18%
ПЕРЕЧЕНЬ И СТАТУС ПРОЕКТОВ	42	41%
ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ	10	10%
ПАРТНЕРЫ	31	30%
УСЛОВИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИИ НА САЙТЕ	7	7%
УСЛОВИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИИ РАЗРЕШАЮЩИЕ СВОБОДНОЕ РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ (CREATIVE COMMONS ИЛИ АНАЛОГИ)	3	3%

ГРАФИК

ДОСТУПНОСТЬ БАЗОВОЙ ИНФОРМАЦИИ НА САЙТЕ НКО

СТРУКТУРА НКО ПО НАЛИЧИЮ И СТАТУСУ ОФИЦИАЛЬНОГО САЙТА



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ НА ОФИЦИАЛЬНОМ САЙТЕ

Публичная отчетность и обеспечение прозрачности состоят из критериев добровольного раскрытия некоммерческой организацией информации, детально характеризующей её финансирование, деятельность, внутреннюю структуру и принципы принятия решения.

ТАБЛИЦА 7

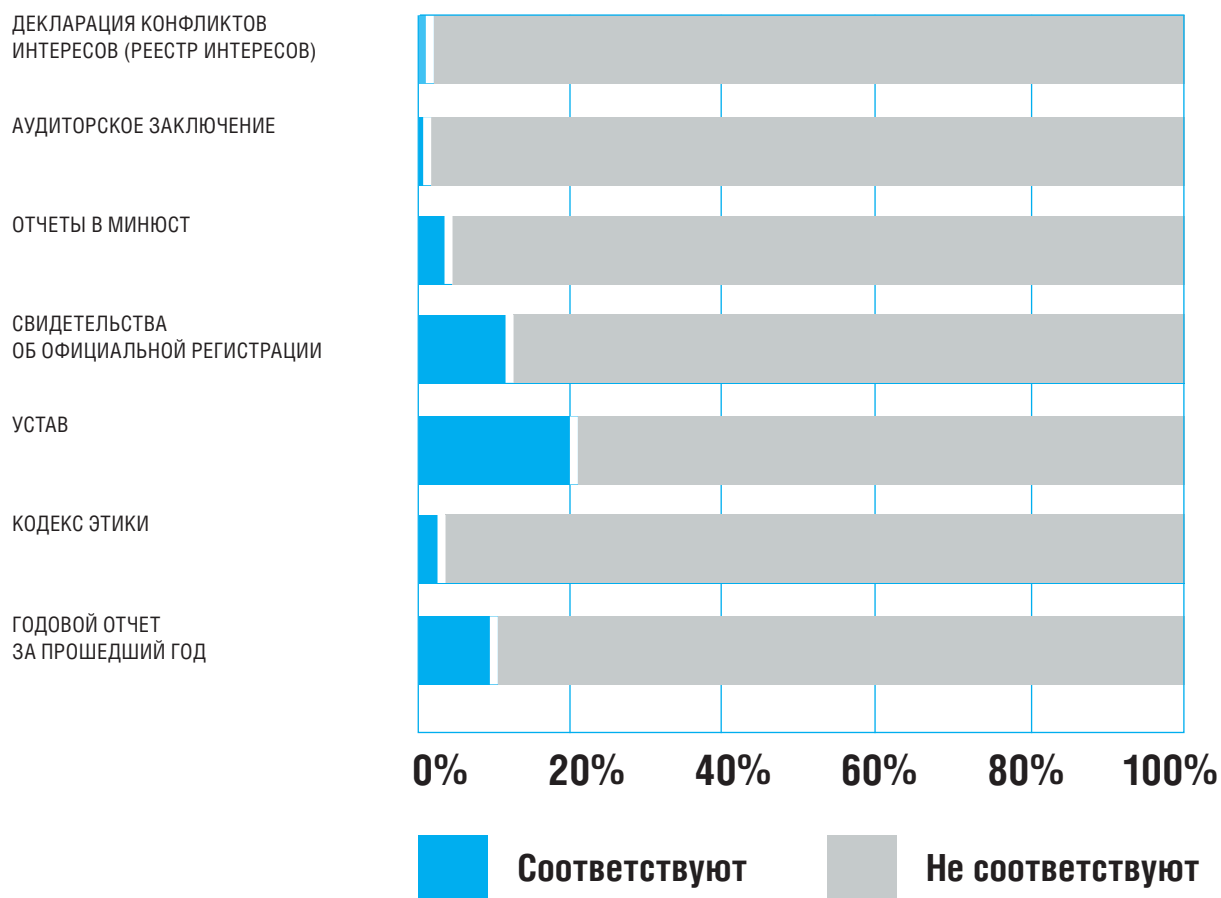
ДОСТУПНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ НА САЙТЕ НКО

КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ	ЧИСЛО ОРГАНИЗАЦИЙ	ДОЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ
ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ЗА ПРОШЕДШИЙ ГОД	10	10%
КОДЕКС ЭТИКИ	3	3%
УСТАВ	20	20%
СВИДЕТЕЛЬСТВА ОБ ОФИЦИАЛЬНОЙ РЕГИСТРАЦИИ	12	12%
ОТЧЕТЫ В МИНЮСТ	4	4%
АУДИТОРСКОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ	0	0%
АУДИТОРСКОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДЕКЛАРАЦИИ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ (РЕЕСТР ИНТЕРЕСОВ)	0	0%

ГРАФИК

ДОСТУПНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ НА САЙТЕ НКО

СТРУКТУРА НКО ПО ДОСТУПНОСТИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ НА САЙТЕ



СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ

Несмотря на то, что социальные сети ни в коей мере не являются чем-то безусловно обязательным в работе некоммерческого сектора, присутствие правозащитной организации в социальных сетях и активная работа с гражданами, как в части вовлечения их в свою работу, так и в части донесения до них результатов этой работы, является важным компонентом информационной открытости организации.

ТАБЛИЦА 8

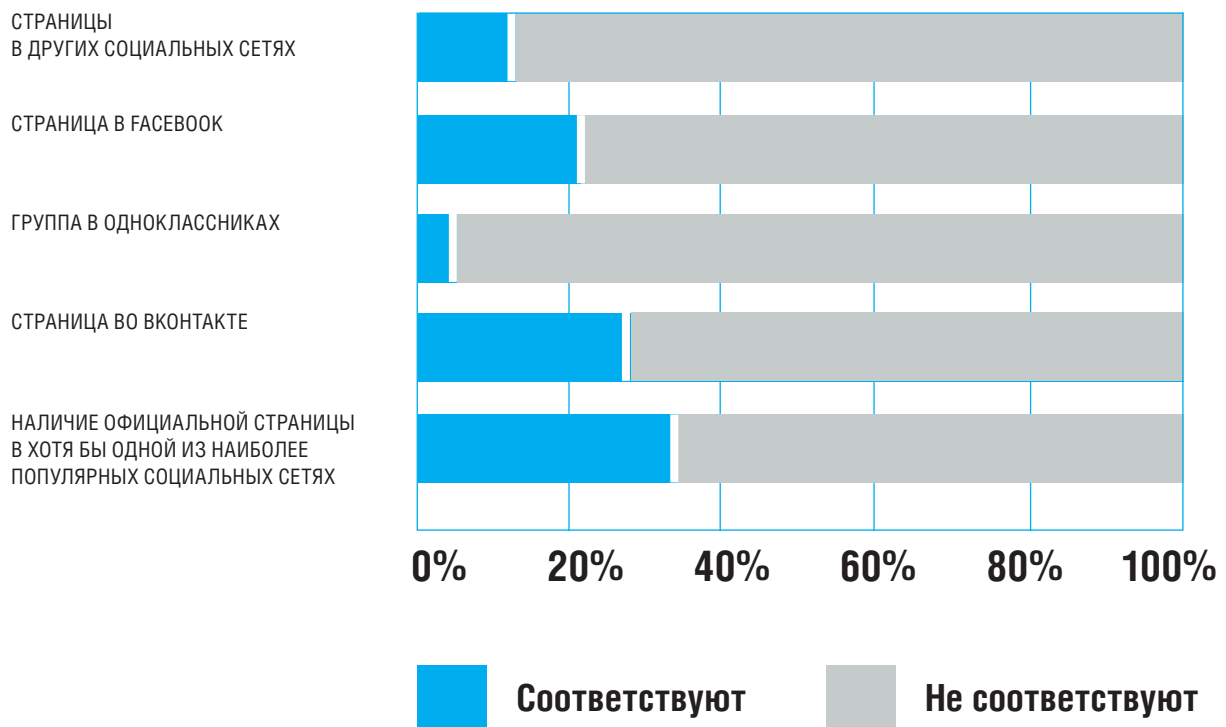
АККАУНТЫ НКО В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ	ЧИСЛО ОРГАНИЗАЦИЙ	ДОЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ
НАЛИЧИЕ ОФИЦИАЛЬНОЙ СТРАНИЦЫ ХОТЯ БЫ В ОДНОЙ ИЗ НАИБОЛЕЕ ПОПУЛЯРНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ В РОССИИ (ВКОНТАКТЕ, ОДНОКЛАССНИКИ, FACEBOOK)	34	33%
СТРАНИЦА ВО ВКОНТАКТЕ	28	27%
ГРУППА В ОДНОКЛАССНИКАХ	4	4%
СТРАНИЦА В FACEBOOK	21	21%
СТРАНИЦЫ В ДРУГИХ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ	12	12%

ГРАФИК

АККАУНТЫ НКО В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

СТРУКТУРА НКО ПО АККАУНТАМ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ



ВЫВОДЫ

По результатам оценки выборочного числа российских некоммерческих организаций можно сделать вывод о крайне низком уровне информационной открытости правозащитных организаций в стране.

Из 102 рассмотренных организаций лишь 6 соответствовали большинству критериев, представленных в разработанной методике оценки информационной открытости.

Такая ситуация неизбежно ведет к снижению доверия к отдельным НКО, операторам грантов и некоммерческому сектору в целом.

Полученный нами опыт позволяет сделать несколько важных рекомендаций. В частности, необходимо:

- **ввести формализованные критерии предварительного отбора некоммерческих организаций на основе критериев, представленных в данной методике;**
- **ограничить допуск к участию в распределении государственных грантов некоммерческих организаций, имеющих классы D и E («низкий» и «неудовлетворительный» уровни информационной открытости);**
- **организовать мероприятия по обучению и повышению информационной открытости некоммерческих организаций, которые участвуют в процедурах получения грантов.**

ПАРТНЕР ПРОЕКТА: ЦЕНТР «БЕЛЛОНА»

Экологический правозащитный центр «Беллона» стал партнером проекта Центра «Трансперенси Интернешнл — Р» по повышению прозрачности и подотчетности правозащитных некоммерческих организаций. «Беллона» является частью неформальной международной сети, созданной в 1986 году и действующей не только в России, но и в Норвегии, США и странах Евросоюза.

В России «Беллона» — одна из старейших природоохранных организаций. В её послужном списке — публикация докладов о ядерной и радиационной безопасности, нарушениях экологических прав граждан и множество других инициатив.

Специалисты Центра ТИ-Р оценивали содержание сайта «Беллоны» и давали рекомендации по его улучшению, а сама организация взяла на себя обязательство при поддержке наших экспертов разработать и принять этический кодекс.

О том, как протекали эти процессы и о роли прозрачности в работе природоохранного НКО мы поговорили с Николаем Рыбаковым, исполнительным директором «Беллоны».



НИКОЛАЙ РЫБАКОВ («БЕЛЛОНА»): «ЗАКАЗНЫЕ КАМПАНИИ — БИЧ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ»

Николай, «Беллона» работает в нескольких странах. Как связаны ваши офисы?

Формально — никак. Есть неформальная международная сеть организаций, связанная общими целями и ценностями, историей и именем, но какой-то прямой организационной взаимосвязи не существует. Когда-то несколько граждан Норвегии были в членах российской «Беллоны», но теперь это невозможно из-за изменений в российском законодательстве. Но есть и вещи, в которых мы неразрывны, например, у нас общий сайт с единой платформой.

Есть ли у этой международной сети общие этические документы?

Нет, мы такие вопросы никогда не обсуждали. Может быть потому, что никогда не было прецедентов в работе «Беллоны», которые заставили бы нас задуматься об этом. Но я думаю, что эта тема может быть поднята в контексте участия питерской «Беллоны» в проекте по повышению прозрачности и подотчетности российских НКО. Мы проводим ежегодные встречи, и на ближайшей встрече этот вопрос, возможно, будет обсуждаться.

Как вам кажется, существуют ли специфические вопросы с точки зрения прозрачности, которые касаются именно экологических организаций?

Экологические некоммерческие организации иногда начинают заниматься заказными делами. Это проблема. Коммерческие предприятия заказывают против конкурентов общественные кампании, либо же наоборот, «общественники» предлагают предприятиям «дружить» с ними, чтобы избежать протестов. с точки зрения обывателя, это маразм и экологическое движение, и гражданский сектор в целом.

Второе направление, связанное, в том числе, с этикой, — взаимоотношения НКО и власти. Есть такие организации, их по-разному называют, — прикормленные, ГОНГО («Государством организованные негосударственные организации» — прим.). Их много и среди экологов. Они поддерживают любые начинания, говорят «да, всё хорошо, надо пилить деревья, построить мусорную свалку, это всё ведёт к улучшению экологической ситуации».

То есть надо делать максимально прозрачным финансирование, чтобы граждане могли понимать, кто чьи интересы представляет?

Если бы мы точно знали, что движет этими людьми... Многие говорят, что это деньги. Возможно, это так, но деньги же не обязательно попадают напрямую на счет организации. Или получение государственного финансирования — оно же не является прямым следствием конформистской позиции.

Здесь может сработать что-то вроде третейского экологического жюри — аналогичные структуры работают в журналистской среде. Сложно подобрать состав, который уважался бы всеми и не вызывал сомнений. и власть, и СМИ признавали бы это жюри, его авторитет — ведь внутри сообщества мы уже всё решили и имеем о каждом своё мнение.

Но проблемы, о которых мы говорим, прозрачность НКО, подконтрольные организации, они волнуют только тех, кто внутри сектора. в соседней с нами Финляндии средний гражданин состоит в 3-4 общественных организациях. Пусть одна из них — это местная религиозная община, всё равно остается 2-3. У нас, конечно, совершенно другая статистика. и в общественном секторе, и для политических партий, и в других смыслах. Люди не участвуют в жизни общества, они замкнуты внутри своих квартир, и уже то, что находится в их подъезде, им совершенно не интересно.

Почему ГОНГО и «соглашающиеся» общественники более популярны в медиа?

Во-первых, можно предположить существование какого-то пула рекомендованных экспертов. Во-вторых, намного удобнее, когда вопросы экологии низводят до уборки мусора и не связывают их с какими-то выбросами, сложными вопросами и, не дай Бог, ещё и незаконными действиями власти. Это совсем неподходящая история для многих СМИ.

ПРОДОЛЖЕНИЕ НА СЛЕДУЮЩЕЙ СТРАНИЦЕ

А что думают о принятии этического кодекса внутри питерской «Беллоны»?

Нам Кодекс этики видится каким-то очень практическим документом. в целом, есть ощущение, что в «Беллоне» редко встают вопросы, связанные с этикой и конфликтом интересов. Например, у нас есть сотрудник, который занимается воздействием сельскохозяйственных сжиганий на климат Арктики. Какая тут может быть этическая проблема, конфликт интересов? Можно представить, что этот человек или его родственники являются фермерами, но даже в этом случае реализовать конфликт интересов затруднительно.

Может быть, есть какие-то ваши специфические проекты, которые требуют дополнительного регулирования?

«Беллона» выпускает журнал и газету, и периодически у нас бывают дискуссии в редколлегии, что мы можем выпускать и что выпускать нельзя. Например, мы обсуждаем, приложили ли мы достаточно усилий для получения ответа от тех, кого мы обвиняем? Конечно, решение этих вопросов, в первую очередь, связано с журналистской, профессиональной этикой.

Если говорить о работе нашей приёмной для граждан... Предположим, придёт застройщик с деньгами и попросит не продвигать тему, с которой мы столкнулись. Для этого, наверное, надо установить список критических тем, о начале работы над которыми должна извещаться комиссия по этике.

ПРЕДСТАВЛЕННЫЙ КОДЕКС ЭТИКИ ПРАВООЩИТНОГО ЦЕНТРА «БЕЛЛОНА» ЯВЛЯЕТСЯ ПРОЕКТОМ, РАЗРАБОТАННЫМ В РЕЗУЛЬТАТЕ КОНСУЛЬТАЦИЙ ЭКСПЕРТОВ ЦЕНТРА «ТИ-Р» И ФОНДА, В ХОДЕ КОТОРЫХ ОБСУЖДАЛИСЬ ЕГО ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ. НА МОМЕНТ ПОДГОТОВКИ ОТЧЕТА, КОДЕКС ПРОХОДИТ ОБСУЖДЕНИЕ В КОЛЛЕКТИВЕ ПЕРЕД ВЫНЕСЕНИЕМ ДОКУМЕНТА НА РАССМОТРЕНИЕ ПРАВЛЕНИЯ.

КОДЕКС ЭТИКИ: ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ПРАВООЩИТНЫЙ ЦЕНТР «БЕЛЛОНА»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. 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.

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

1.2. Область применения Кодекса

Действие Кодекса распространяется на сотрудников организации, включая Исполнительного директора (далее — сотрудники), а также на членов организации, включая членов Правления (далее — члены организации). Члены и сотрудники организации, независимо от их формы занятости, занимаемой ими должности и длительности договора, добровольно берут на себя обязательство соблюдать настоящий Кодекс.

Кодекс действует в момент непосредственного выполнения сотрудником или членом организации своих обязанностей, связанных с организацией; а также во всех иных случаях, когда сотрудник или член организации 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 лица, принимающие участие в деятельности организации на добровольной основе (далее — волонтеры) тоже будут следовать духу и букве настоящего Кодекса.

II. ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ

2.1. Некоммерческий характер деятельности

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.

2.2. Независимость

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

К таковым мы относим все лиц за исключением сотрудников и членов организации. в частности, не связанными с организацией лицами в контек-

сте настоящего Кодекса мы считаем доноров; другие некоммерческие организации, включая политические партии; частные компании; органы государственной власти и отдельных чиновников; иных частных лиц.

2.2.1 Финансовая независимость

Для сохранения полной независимости в принятии решений мы руководствуемся в том числе и принципом финансовой независимости.

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

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 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

2.2.2 Независимость от государства и аполитичность

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

Наша организация не поддерживает политические партии, не преследует политические цели и не занимается политической деятельностью.

2.3. Достоверность информации и объективность

Мы предпринимаем все необходимые меры для того, чтобы наши решения и действия 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 прилагаем максимальные усилия для достижения объективности.

2.4. Открытость и подотчетность

Мы заинтересованы в том, чтобы общество имело исчерпывающую информацию о нашей деятельности.

Мы обязуемся добровольно раскрывать информацию в тех случаях, когда у нас отсутствуют веские основания этого не делать.

Раскрытие информации происходит путем ее размещения на официальном сайте организации в интернете <http://www.bellona.ru>

Перечень оснований, которые мы считаем достаточно вескими для принятия решения о нераскрытии информации, приводится в пункте 6.3. настоящего Кодекса.

2.5. Неприятие коррупции

Мы не приемлем коррупцию ни в какой форме, в том числе и в форме так называемой платы за ускорение процедур (facilitation payments). 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. Мы обязуемся заявлять о любом ставшем нам известным (предполагаемом) случае коррупции согласно процедуре, описанной в пункте 7.1. настоящего Кодекса.

III. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

3.1. Общие положения

При выполнении своих профессиональных обязанностей мы руководствуемся исключительно интересами организации. Принимать решения, руководствуясь своей личной заинтересованностью, недопустимо.

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

3.2. Конфликт интересов

Конфликт интересов — это противоречие между личной заинтересованностью сотрудника или члена организации и интересами организации. Конфликт интересов может быть реализовавшимся или потенциальным.

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

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

3.3. Декларирование интересов

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

В реестре должны быть задекларированы следующие сведения:

- о другой оплачиваемой или неоплачиваемой работе,
- о более 5% заинтересованности / более 5% участия в иных компаниях и структурах, включая государственные, или об управлении ими;
- о несении государственной службы.

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

Сведения в реестре обновляются по факту возникновения конфликта интересов.

3.4. Порядок урегулирования потенциального 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 четырех рабочих дней с момента получения сообщения.

Члены Комиссии по этике рассматривают полученную информацию в соответствии с порядком рассмотрения Комиссией любых видов нарушений настоящего Кодекса, описанным в пункте 7.4. настоящего Кодекса.

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.

3.5. Порядок действий при отсутствии должного урегулирования конфликта интересов

Нарушение порядка декларирования конфликта интересов, а также допущение ситуации, в которой конфликта интересов реализовался, является нарушением настоящего Кодекса со стороны лица, вовлеченного в данный конфликт.

Если сотрудник или член организации узнал о потенциальном или реализовавшемся конфликте интересов (другого) сотрудника или члена организации, он обязан сообщить об этом одному из членов Комиссии по этике.

Последний обязан в течение трех рабочих дней с момента получения сообщения о предполагаемом нарушении созвать заседание Комиссии по этике.

Члены Комиссии по этике рассматривают полученную информацию и, в случае если факт нарушения подтвердится, выбирают меру ответственности в соответствии с порядком рассмотрения Комиссией любых видов нарушений положений настоящего Кодекса, описанном в пункте 7.4. настоящего Кодекса.

IV. ПОДАРКИ

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.

Мы отказываемся от любых подарков в монетарной форме, а также подарков, стоимость которых превышает 5 000 рублей.

Во всех остальных случаях член или сотрудник организации может принять подарок. Если стоимость такого подарка составляет от 2 000 до 5 000 рублей включительно, подарок необходимо зарегистрировать в реестре подарков организации.

В реестре подарков должны быть указаны следующие сведения:

- **лицо, получившее подарок (ФИО и должность),**
- **даритель (ФИО и должность),**
- **дата получения,**
- **приблизительная стоимость подарка,**
- **способ использования подарка.**

Сотрудник или член организации, получивший подарок, который подлежит регистрации, сообщает о получении подарка непосредственному начальнику организации. Секретарь организации регистрирует подарок в реестре.

Секретарь предоставляет реестр подарков для ознакомления по требованию любого сотрудника или члена организации.

Учредитель организации может принять подарок в немонетарной форме стоимостью выше 5000 рублей при условии последующего его предоставления в безвозмездное пользование организации и при условии, что предоставление подарка в безвозмездное пользование организации не приведет к конфликту интересов. До любого устного согласия принять такой подарок учредитель должен заранее сообщить о сложившейся ситуации одному из членов Комиссии по этике. Получив сообщение, Комиссия по этике рассматривает вопрос и по итогам рассмотрения может принять одно из следующих решений:

- **получение подарка может привести к конфликту интересов; учредитель организации не должен принимать подарок;**
- **получение подарка не может привести к конфликту интересов; учредитель может принять подарок и обязан затем передать его в организации в безвозмездное пользование.**

Порядок рассмотрения вопроса и принятия решения соответствуют процедуре, описанной в пункте 7.4. настоящего Кодекса.

V. ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Если сотрудник или член 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, он должен сообщить об этом Исполнительному директору.

Исполнительный директор по согласованию с главой правления может принять одно из следующих решений:

- **данное лицо может оставить вознаграждение в собственном пользовании полностью или частично;**
- **вознаграждение должно быть полностью выплачено на счет организации.**

VI. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ

6.1. Мы работаем в интересах общества и стремимся быть максимально открытыми в информировании общества о своей работе. Мы можем решить не раскрывать информацию только при условии, что у нас есть на то веские основания, полный перечень которых приводится ниже.

6.2. Мы добровольно берем на себя обязательство размещать и по мере 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 и краткая биография членов Правления, включая Председателя Правления; Исполнительного директора организации; а также всех членов организации, не входящих в состав Правления.
- Структура управления организации, включая ФИО и должности сотрудников;
- Партнерские отношения с государственными органами, частными и общественными (в том числе политическими) организациями;
- Кодекс этики;
- Реестры интересов членов организации и сотрудников;
- 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;

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

- Если информация нарушает требования Федерального закона РФ № 152-ФЗ «О защите персональных данных»;
- Если информация представляет собой любые персональные данные лиц, обратившихся в общественную юридическую приемную организации;
- Если информация является коммерческой тайной, конфиденциальной информацией или ее раскрытие недопустимо в соответствии с какими-либо другими заключенными договоренностями;
- Если информация представляет собой отчеты донорам или договора с донорами организации;
- 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, с точки зрения организации, представлять интерес для третьих лиц.

6.4. Раскрытие информации внутри организации

6.4.1. Сотрудники и члены организации честно и открыто делятся друг с другом информацией, связанной с процессом и результатами их собственной деятельности и с деятельностью организации в целом.

6.4.2. После вступления в силу настоящего Кодекса организация разрабатывает и принимает перечень критериев для определения критических тем в работе юридической общественной

приемной, действующей в рамках организации. К критическим могут быть отнесены темы, работа над которыми влечет за собой повышенные риски для сотрудников и членов организации, в том числе в области соблюдения ими этических норм, предписанных в настоящем Кодексе. Проект перечня критериев или принципов отнесения темы к категории критических разрабатывают сотрудники приемной. Проект перечня выносится на обсуждение на ближайшем заседании Правления. в обсуждении в консультативном статусе участвуют члены Комиссии по этике. Решение принимается в соответствии с порядком принятия решений Правлением, предписанным в Уставе организации.

После принятия перечня сотрудник приемной, начиная работу над новой темой, потенциально относящейся к категории критических, обязан незамедлительно уведомить об этом одного из членов Комиссии по этике. Данный член Комиссии ставит в известность остальных членов Комиссии по этике в течение трех дней после получения сообщения. в течение последующих трех дней Комиссия по этике решает, относится ли данная тема к перечню критических. Если тема признана критической, Комиссия может сформулировать рекомендации в отношении поведения сотрудников приемной, работающих над данной темой. Комиссия может также принять решение поставить в известность о факте работы над данной темой остальных сотрудников и членов организации, предварительно согласовав это решение с сотрудниками приемной, непосредственно задействованными в работе с данной темой.

VII. НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

7.1. Сообщение о нарушении этики

Если сотрудник организации хочет сообщить о предполагаемом нарушении настоящего Кодекса (далее — заявитель), ему необходимо сначала обратиться к своему непосредственному начальнику, если Кодексом не предусмотрено иное. Непосредственный начальник сотрудника может принять решение самостоятельно, проконсультировавшись при этом с Комиссией по этике, или полностью передать обращение на рассмотрение Комиссии.

Если о нарушении Кодекса хочет сообщить Исполнительный директор, член Правления организации или член организации, не попадающий ни под одну из описанных выше категорий, ему следует обратиться напрямую к одному из членов Комиссии по этике.

Если заявитель предполагает, что непосредственный начальник может являться заинтересованной стороной; либо если заявитель не удовлетворен результатом рассмотрения его обращения непосредственным начальником, ему следует обратиться к одному из членов Комиссии по этике напрямую.

Если нарушителем предположительно является один из членов Комиссии по этике, сообщить о нарушении следует другому члену Комиссии, который не является заинтересованной стороной вопроса.

В случае если заявитель просит о конфиденциальном рассмотрении его обращения, лица, рассматривающие его обращение, обязаны соблюдать полную конфиденциальность личности заявителя и предоставленной им информации.

Описанный порядок действует для всех ситуаций, описанных в настоящем Кодексе, если в Кодексе не указано иное.

7.2. Функции Комиссии по этике

Для рассмотрения вопросов, связанных с этической стороной функционирования организации, мы создаем Комиссию по этике. Основной задачей Комиссии является решение вопроса о наличии или отсутствии нарушения Кодекса этики в той или иной ситуации и, при необходимости, выбор меры ответственности для нарушителя.

7.3. Порядок формирования Комиссии по этике

Комиссия по этике состоит из трех человек и избирается из числа членов организации, не входящих в состав Правления и не являющихся сотрудниками организации. Качественный состав Комиссии по этике определяется Общим собранием. Срок полномочий членов Комиссии по этике составляет один год, с правом переизбрания неограниченное число раз. Решение о качественном составе Комиссии по этике принимается квалифицированным большинством — 2/3 голосов от количества присутствующих на Общем собрании членов Организации при наличии кворума для принятия решений, а именно присутствия более половины членов Организации.

Если число членов организации, соответствующих выше описанным критериям, меньше необходимых трех; если кто-либо из них по той или иной причине отказывается избираться в Комиссию по этике; либо если таких членов трое, но Общее собрание голосует квалифицированным большинством против такого состава Комиссии, — в качестве кандидата на вхождение в состав Комиссии по этике может рассматриваться Председатель Правления; при нехватке более чем одного кандидата — другие члены Правления.

Если предполагаемым нарушителем Кодекса является один из членов Комиссии по этике, он отстраняется от рассмотрения вопроса, заинтересованной стороной которого он предположительно является. в этом случае, а также если один из членов Комиссии по этике по той или иной причине не в состоянии участвовать в рассмотрении вопроса в установленный Кодексом срок, другие два члена Комиссии единогласно избирают лицо, временно выполняющее функции третьего члена Комиссии. Срок полномочий такого лица составляет срок рассмотрения текущего вопроса. Временно выполняющий функции члена Комиссии избирается из числа других членов организации, не являющихся сотрудниками организации и не входящих в Правление. При отсутствии таковых эту роль выполняет Председателя Правления. Если Председатель Правления предположительно заинтересован в рассматриваемой ситуации, временно выполняющим функции члена Комиссии избирается другой член Правления, не являющийся заинтересованной стороной в рассматриваемом вопросе.

7.4. Порядок созыва Комиссии и процедура рассмотрения поступивших сообщений

Член Комиссии по этике, получивший сообщение о предполагаемом нарушении Кодекса, в течение четырех рабочих дней созывает заседание Комиссии по этике.

Если один из членов Комиссии не может принять участие в рассмотрении вопроса по одной из перечисленных выше причин, другие два члена Комиссии в течение трех рабочих дней избирают третьего члена и в течение последующих трех рабочих дней созывают и проводят заседание Комиссии для рассмотрения вопроса по существу.

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 лицу, нарушившему Кодекс;
- для сотрудников: рекомендовать вынести выговор лицу, нарушившему Кодекс;
- для сотрудников: рекомендовать уволить лицо, нарушившее Кодекс, если это не противоречит Трудовому Кодексу РФ;
- вынести рекомендацию по исправлению поведения;
- а также любую другую меру ответственности, не противоречащую Трудовому Кодексу РФ.

Комиссия по этике выбирает меру ответственности большинством голосов.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Вступление Кодекса в силу

Настоящий Кодекс вступает в силу после рассмотрения и утверждения его на Общем собрании членов организации, за исключением положений о применении мер ответственности за нарушение Кодекса. Меры ответственности за нарушение Кодекса могут применяться не ранее, чем через 15 рабочих дней с момента утверждения Кодекса на Общем собрании.

8.2. Порядок ознакомления с Кодексом

8.2.1. Ознакомление с Кодексом сотрудников организации

Обязанность следовать Кодексу включается в должностные обязанности сотрудника и в трудовой договор.

8.2.1.1. Новые сотрудники

До момента подписания трудового договора каждый новый сотрудник (далее — кандидат на должность) должен ознакомиться с содержанием Кодекса этики. Лицо, непосредственно занимающееся приемом на работу новых сотрудников, должно предоставить кандидату текст Кодекса для ознакомления. На ознакомление с документом кандидату на должность отводится один рабочий день.

По истечению этого срока кандидат на должность проходит собеседование, в ходе которого он может задать вопросы по тексту Кодекса. В ходе собеседования лицо, занимающееся приемом на работу новых сотрудников, должно удостовериться, что кандидат понимает суть документа и готов его соблюдать. в противном случае организация не может принять данного сотрудника на работу.

В случае успешного прохождения собеседования кандидат на должность фиксирует факт ознакомления с Кодексом своей росписью с указанием соответствующей даты; затем подписывает акт о своих должностных обязанностях и трудовой договор.

8.2.1.2. Действующие сотрудники

В течение двух рабочих дней после вступления Кодекса в силу Исполнительный директор организации обеспечивает рассылку текста документа всем сотрудникам, членам и волонтерам организации. Не ранее пяти и не позднее десяти рабочих дней после рассылки текста Кодекса, Исполнительный директор по согласованию с главой Правления обеспечивает проведение как минимум одной разъяснительной беседы, на которой действующие сотрудники могут задать вопросы, связанные с Кодексом.

При перезаключении трудового договора с действующим сотрудником, в договор, а также в трудовые обязанности, вносится обязанность соблюдать настоящий Кодекс.

8.2.2. Ознакомление с Кодексом членов организации, включая членов Правления

8.2.2.1. Новые члены организации

Новый член организации (далее — кандидат в члены организации) до момента голосования Общего собрания по вопросу его приема в члены Организации должен ознакомиться с текстом Кодекса. Общее собрание обеспечивает кандидату доступ к тексту Кодекса.

Для ознакомления с текстом Кодекса кандидату в члены организации отводится как минимум один рабочий день до дня голосования. в случае возникновения вопросов по содержанию Кодекса, кандидат задает их на Общем собрании до момента голосования. Общее собрание в ходе заседания до момента голосования должно в свободной форме удостовериться в том, что кандидат в члены организации понимает суть документа и готов его соблюдать. в противном случае данное лицо не может быть избрано членом организации.

После своего избрания новый член организации ставит свою подпись под текстом Кодекса, подтверждая факт ознакомления с документом, и указывает соответствующую дату.

8.2.2.2. Действующие члены организации

Действующие члены организации утверждают Кодекс на Общем собрании, после чего Кодекс вступает в силу. Фактическое ознакомление с текстом Кодекса происходит в ходе указанного заседания Общего собрания. Принимая Кодекс, члены организации ставят роспись на нем

с указанием соответствующей даты, фиксируя тем самым факт ознакомления с документом.

8.2.3. Ознакомление с Кодексом волонтеров организации

Кандидаты в волонтеры до принятия окончательного решения о привлечении их к деятельности организации должны ознакомиться с текстом Кодекса и пройти собеседование на предмет понимания положений Кодекса.

Кандидат в волонтеры может быть привлечен к деятельности организации только при том условии, что в ходе собеседования он проявил понимание содержания Кодекса и выразил устное согласие следовать настоящему документу.

ЧАСТЬ 4.

ПРАВООЗАЩИТНЫЕ
НКО В РОССИИ:
НА ПУТИ К ЭТИЧЕСКОМУ
КОДЕКСУ



ГЛАВА 4.1

МОНИТОРИНГ: В ПОИСКАХ КОДЕКСОВ ЭТИКИ ПРАВозАЩИТНЫХ НКО РОССИИ

Использование кодекса этики российскими НКО — редкая практика. Непростая ситуация, в которой оказались многие независимые российские НКО, в том числе правозащитные организации, постоянно отодвигает задачу создания кодекса на задний план.

В то же время мы убеждены, что разработка и внедрение этического кодекса сделают организацию только сильнее. Помимо упомянутых выше преимуществ, кодекс позволяет структурировать, довести до логического завершения и письменно зафиксировать все негласные, устные договоренности, уже существующие в организации, тем самым, наладив ее работу изнутри.

МАТЕРИАЛ ПОДГОТОВЛЕН

ЦЕНТР «ТРАНСПЕРЕНСИ ИНТЕРНЕТШНЛ — Р».

СЕРГЕЙ БЕЛОВ, СВЕТЛАНА ВИНОГРАДОВА, АНАСТАСИЯ ИВОЛГА,
ИВАН ИЛЬИНЫХ, АННА КОВАЛЬ, АЛИНА КАШАПОВА, РОХИЛЯ
МАДАМИНОВА

Для того чтобы помочь НКО, желающим разработать собственный этический кодекс, Центр «Трансперенси Интернешнл — Р» разработал модульный кодекс этики, или кодекс-конструктор (см. Часть 5). Он позволяет каждой организации на свое усмотрение отобрать фрагменты кодекса и составить таким образом скелет будущего этического кодекса. Затем этот скелет можно дополнять и уточнять с учетом специфики деятельности организации.

Однако прежде чем браться за разработку модульного кодекса этики, мы решили выяснить, а действительно ли эти кодексы такая редкость в российском некоммерческом секторе, как принято считать. В рамках данного проекта мы ограничились лишь той частью НКО-сообщества, деятельность которой так или иначе связана с защитой прав и свобод человека и гражданина. Для обозначения данной группы НКО мы также используем определение «правозащитные» в широком смысле этого слова.

МЕТОДОЛОГИЯ

Единственным возможным способом отделить организации, реализующие проекты в области свобод и прав человека, от остальных НКО — использовать списки участников конкурсов грантов, которые проводит ОД «Гражданское достоинство». Это единственный оператор, распределяющий гранты на проекты в сфере прав и свобод человека.

В ходе мониторинга было сделано две выборки.

Первая выборка включала 735 организаций, подавших заявку на участие в конкурсах Движения «Гражданское достоинство» в 2013 и 2014 годах. Для формирования выборки использовались данные сайта Движения. Если в конкурсе участвовали отдельные региональные отделения организации, они были объединены, и в выборку включалась лишь одна, головная организация.

В определенный момент в ходе мониторинга возникло следующее затруднение: выяснилось, что информация на сайте грантооператора находилась в процессе обновления, в том числе в момент, когда формировалась первая выборка.

В связи с этим позже, на основе уже обновленных данных, мы отобрали и проанализировали новую, менее обширную группу организаций. Во вторую выборку вошли только те НКО, которые участвовали в первом из двух конкурсов 2014 года (конкурс 2014-1). Вторая выборка насчитывает 338 организаций, часть которых дублирует организации первой выборки.

Данные второй выборки прошли несколько этапов проверки. Последний раз собранные данные обновлялись в период с 1 по 22 мая 2015 года. Таким образом, результаты мониторинга отражают информацию, доступную на сайте Движения «Гражданское достоинство» и на сайтах самих организаций в указанный период времени. В случае организаций, попавших в первую выборку, но не оказавшихся во второй, данные датируются февралем 2015 года.

В качестве индикатора наличия кодекса этики использовалась информация, размещенная на официальном сайте каждой из организаций. Таким образом, при отсутствии сайта проверить наличие этического документа было невозможно. Авторы мониторинга допускают, что НКО может иметь формальные этические процедуры, не размещая при этом информацию о них на сайте. Однако в рамках данного исследования мы исходим из того, что, имея этический кодекс, организация, скорее всего, захочет опубликовать этот документ.

Наличие опубликованного кодекса этики еще не означает, что НКО действительно использует его в своей деятельности. В то же время сам по себе факт наличия инструментов этического саморегулирования свидетельствует о том, что организация предприняла определенные шаги в правильном направлении. Для современной российской НКО это уже немало.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Из 735 организаций (первая выборка) только у 11 удалось обнаружить на сайте документ, в названии которого содержится слово «кодекс». В большинстве таких случаев в названии документа присутствовало четкое указание на то, что кодекс касается именно вопросов этики. Среди участников первого конкурса 2014 года ООД «Гражданское достоинство» (вторая выборка) такой документ зафиксирован у шести НКО.

Одним из одиннадцати кодексов оказался Кодекс этики АНО «Центр «ТИ-Р». По этическим соображениям мы не будем включать его в дальнейший анализ.

При ближайшем рассмотрении 10 оставшихся кодексов оказались достаточно разнородны, и по ряду параметров сопоставить их не представилось возможным.

Во-первых, принадлежность ряда организаций к группе НКО, реализующих проекты в сфере свобод и прав человека, несколько условна, хоть и объяснима. В одном ряду с прекратившим свое существование Фондом «Институт развития свободы информации» (ИРСИ) оказались и ООО «Совет общественных наблюдательных комиссий» («Совет ОНК»), и РОО «Союз журналистов Челябинской области», и Всероссийский союз общественных объединений пациентов. Часть документов являются, скорее, кодексом этики представителя того или иного профессионального сообщества, нежели этическим кодексом организации.

Во-вторых, в отобранной десятке НКО присутствуют как индивидуальные кодексы (у организаций, не имеющих членских организаций, структурных подразделений и т.п.), так и кодексы организаций со сложной сетевой или вертикальной структурой — не индивидуализированные, формулирующие общие этические установки для всех подразделений.

Для более детального рассмотрения мы отобрали четыре кодекса этики, каждый из которых разработан индивидуально для каждой из организаций и распространяется, в том числе, или исключительно, на сотрудников организации. Обзор их основных особенностей представлен в таблице ниже.

В таблицу не вошли кодексы профессиональной этики, разработанные для представителей профессионального сообщества, а также кодексы, утвержденные сторонней структурой:

- **НП «Лига медиаторов»: Кодекс профессиональной этики медиатора-посредника НП «Лига медиаторов»**
- **ООО «Совет ОНК»: Кодекс этики членов ОНК**
- **РОО «Союз журналистов Челябинской области»: Кодекс профессиональной этики российского журналиста**

Кроме того, в рамках данного исследования мы исключили из анализа три другие организации, кодексы которых являются общими для целого ряда организаций или распространяются на индивидуальных членов НКО, но не на сотрудников:

- **НП «Международный альянс «Трудовая миграция»: Кодекс деловой этики членов НП;**
- **Всероссийский союз общественных объединений пациентов: Этический кодекс общественных объединений пациентов, обществ по защите прав пациентов и НКО, действующих в интересах пациентов;**
- **ООО по повышению оружейной культуры «Право на Оружие»: Этический кодекс членов движения.**

Отобранные в итоге четыре кодекса существенно отличаются друг от друга по назначению, слогу, содержанию, продуманности и реализуемости. Одни напоминают, скорее, манифест, другие задумывались как юридический документ. Общим слабым местом всех четырех кодексов являются недостаточно проработанные механизмы реализации положений кодекса. В наименьшей степени это касается Кодекса 1.

При этом на фоне отсутствия опубликованных кодексов этики у подавляющего большинства рассмотренных нами организаций, сама по себе попытка разработать подобный документ — это уже важный шаг. Хочется верить, что этим все не ограничится.

ТАБЛИЦА 9

ОБЗОР ИНДИВИДУАЛЬНЫХ КОДЕКСОВ ЭТИКИ ЧЕТЫРЕХ РОССИЙСКИХ НКО-УЧАСТНИКОВ КОНКУРСОВ ГРАНТОВ 2013 И 2014-1, ОРГАНИЗОВАННЫХ ООД «ГРАЖДАНСКОЕ ДОСТОИНСТВО»

	ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС СОТРУДНИКОВ ФОНДА СВОБОДЫ ИНФОРМАЦИИ (КОДЕКС 1)	ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС ООИВА «ИНВАЛИДЫ ВОЙНЫ» (КОДЕКС 2)
ССЫЛКА НА КОДЕКС	http://old.svobodainfo.org/ru/node/2659	http://oooiva.ru/aboutus/2010-09-01-08-32-13.html
ЦЕЛЬ РАЗРАБОТКИ КОДЕКСА	<ul style="list-style-type: none"> «особая ответственность перед государством и обществом»; «повысить общественное доверие и уважение к профессиональной деятельности своих сотрудников»; «достойное выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей и повышение репутации Фонда» «обеспечить благоприятный морально-психологический климат в организации» 	<ul style="list-style-type: none"> избежать ущерб репутации организации «утраты общественного доверия»
ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ (НА КОГО РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ; В КАКИХ СИТУАЦИЯХ)	<ul style="list-style-type: none"> Все сотрудники 	<ul style="list-style-type: none"> Сотрудники Члены аппаратов В рамках исполнения служебных обязанностей
ПОРЯДОК ОЗНАКОМЛЕНИЯ	<ul style="list-style-type: none"> Необходимость ознакомления при вступлении в должность упоминается в тексте Кодекса 	
СТАТУС (КАК ЗАКРЕПЛЕНО ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ СОБЛЮДАТЬ КОДЕКС)	<ul style="list-style-type: none"> Обязанность упоминается в тексте Кодекса 	<ul style="list-style-type: none"> Является составной частью внутреннего трудового распорядка сотрудников. Положения Кодекса закреплены в трудовом договоре и должностных обязанностях
КТО И В КАКОМ ПОРЯДКЕ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ КОНТРОЛЬ НАД СОБЛЮДЕНИЕМ КОДЕКСА	<ul style="list-style-type: none"> Совет Фонда рассматривает нарушения Кодекса на заседании 	<ul style="list-style-type: none"> Общественная комиссия по этике + Положение о порядке ее формирования и деятельность (в открытом доступе не было обнаружено) Создается и действует «совместно с руководством» Формируется из числа членов организации + сторонних экспертов в области этики
МЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> Вынести моральное осуждение дать рекомендацию по исправлению своего поведения меры, предусмотренные трудовым законодательством 	
КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ (КИ)	<ul style="list-style-type: none"> Вынести моральное осуждение дать рекомендацию по исправлению своего поведения меры, предусмотренные трудовым законодательством Раскрыто понятие КИ Прописаны меры по предотвращению КИ Пути разрешения возникшего КИ Действия руководства в отношении сотрудника в случае нарушения положений. 	<ul style="list-style-type: none"> Для руководящих должностей — необходимость урегулирования КИ до утверждения в должности

**КОДЕКС СОТРУДНИКА WWF
(ВСЕМИРНОГО ФОНДА ДИКОЙ ПРИРОДЫ)
(КОДЕКС 3)**

www.wwf.ru/data/jobs/kodekssotrudnika.pdf

**КОДЕКС РОО
«ПРАВОВОЙ ЦЕНТР „РОДНИК“»
(КОДЕКС 4)**

<http://www.rodnikcenter.ru/o-nas/kodeks.html>

-
- Сотрудники
 - «выступать проводником миссии не только на работе, но и в свободное от работы время»

- «Член коллектива»
-
-
-
-
-
-
-
-

ГЛАВА 4.2

ПРАКТИКА ЭТИЧЕСКОГО САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ В РОССИЙСКИХ НКО

У российских национальных правозащитных организаций на данный момент практически отсутствует опыт использования индивидуальных кодексов этики. В этом российские правозащитные НКО похожи на большинство своих коллег по всему миру.

Индивидуальных кодексов нет у подавляющего большинства российских НКО. Исключением являются, например, Фонд «Институт развития свободы информации» (ИРСИ), Агентство социальной информации (АСИ) или Центр антикоррупционных инициатив и исследований «Трансперенси Интернешнл — Р» (российское отделение международного движения Transparency International).

ОБЩИЕ ЭТИЧЕСКИЕ КОДЕКСЫ

Основным отличием практики этического саморегулирования российского некоммерческого сектора от таковой в западных странах является отсутствие в России общего кодекса этики для широкого круга НКО.

Из кодексов, напоминающих модель общего этического кодекса, можно отметить лишь кодекс сети Агентство социальной информации (АСИ). Данный документ предназначается для всех членов этой сети, а значит для очень ограниченного числа организаций, гораздо меньшего,

нежели число подписантов общих кодексов этики во Франции, Нидерландах и других странах.

Кодекс этики АСИ — это переработанные сетью принципы деятельности ответственных некоммерческих организаций, которые были разработаны в 2006/2007 годах в рамках проекта «НКО-координаты».

Тогда в обсуждении приняли участие 660 некоммерческих организаций из 21 региона, в результате чего были выработаны «Основные принципы деятельности некоммерческих организаций в РФ»¹. Документ заверили 35 некоммерческих организаций. Он провозглашает принципы:

- **Общественной пользы**
- **Свободы деятельности**
- **Сотрудничества**
- **Верховенства права**
- **Демократического управления**
- **Самоконтроля**
- **Открытости**
- **Ответственности**
- **Равноправия**

Каждый из принципов раскрыт более подробно в положениях о деятельности, но вместе с тем не устанавливает обязательных норм и процедур.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ КОДЕКСЫ

Один из наиболее удачных российских индивидуальных кодексов — кодекс этики ИРСИ. Рассмотрим его подробнее.

В этическом кодексе ИРСИ можно выделить несколько смысловых блоков:

- **общие положения (в начале и конце документа)**
- **этические нормы для сотрудников Фонда**
- **основные принципы взаимоотношений сотрудников Фонда**
- **порядок разрешения этических конфликтов и меры ответственности за нарушение положений кодекса**

По сравнению с общими кодексами во Франции и Нидерландах (см. Часть 1), в индивидуальном кодексе ИРСИ обращают на себя внимание несколько отличительных особенностей:

1. Персонализация объекта кодекса: кодекс сформирован в виде требований и инструкций для конкретного человека, «сотрудника Фонда», и все положения сформулированы соответствующим образом. Это может показаться незначительной деталью, однако эта особенность оказывает важное влияние. Будучи сотрудником и читая написанный подобным образом документ, ассоциируешь себя с тем, для кого он предназначен, и воспринимаешь написанное как прямое руководство к действию.

1.2. При подготовке отчетов о результатах мониторинга, других материалов сотрудник Фонда не должен:

а) наносить ущерб репутации Фонда посредством использования непроверенной, необъективной или заведомо ложной информации;

б) преувеличенно рекламировать свои собственные достижения и полученные результаты;

в) пренебрежительно отзываться о работе коллег.

1.3. Сотрудник Фонда должен с уважением и пониманием относиться к деятельности средств массовой информации по освещению работы Фонда и оказывать им необходимое содействие, если это не противоречит действующему законодательству и настоящему Кодексу.

2. Применимость положений кодекса: помимо описания принципов, кодекс доступно раскрывает их смысл и дает конкретные инструкции по их реализации. Это мотивирует сотрудников применять положения кодекса в своей деятельности и облегчает поставленную задачу.

ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ СОТРУДНИКА ФОНДА (ФРАГМЕНТЫ):

Честность и объективность при выполнении должностных обязанностей

[...] Сотрудник Фонда должен выполнять работу квалифицированно, добросовестно и оставаться независимым в выводах и решениях. Основанием для его выводов и заключений может быть только проверенная и объективная информация, но не предвзятость или оказываемое на него давление [...].

Безупречное поведение

Сотрудник Фонда должен содействовать созданию и укреплению репутации Фонда и воздерживаться от поведения, которое могло бы нанести ей ущерб. В профессиональной деятельности сотрудник Фонда неизменно руководствуется нормами законодательства, должностными обязанностями и установленными в Фонде методиками проведения мониторинга.

Лояльность

Сотрудник Фонда не должен вмешиваться в конфликты интересов проверяемых структур, не может быть вовлечен в деятельность, которая способна дискредитировать его самого или же представляемый им Фонд, вызвать конфликт интересов, нанести прямой или косвенный ущерб делу[...].

Политика в отношении подарков:

- Сотрудники Фонда не должны принимать в личный дар деньги, скидки на покупки от поставщиков или доноров, независимо от суммы;
- Сотрудник Фонда может принять неденежный подарок малой номинальной стоимости (не выше 1000 рублей) исключительно как жест доброй воли;
- Если сотрудник Фонда получает личный подарок любой стоимости от поставщика или донора, данному лицу следует сообщить Фонду о характере подарка, его оценочной стоимости, а также о том, от кого, когда и в связи с чем был преподнесен подарок;
- Если сотрудник Фонда получает добровольно преподнесенный подарок, стоимость которого превышает номинал, данному лицу следует либо вернуть данный подарок дарителю, либо выплатить дарителю полную стоимость подарка, либо пожертвовать подарок Фонду или другой благотворительной организации.

Кодекс этики ИРСИ включает в себя, среди прочего, положения о конфликте интересов, политику в отношении подарков и положение о правилах предоставления информации третьим лицам. Это те аспекты, которые в зарубежных НКО иногда регулируют с помощью этического кодекса, а иногда включают в другие документы или вообще выносят в отдельный документ, как, например, британская AI-UK («Политика открытой информации») или британская же TI-UK («Анти-коррупционная политика»).

Это в очередной раз подтверждает, что единого представления об идеальном кодексе этики и его структуре не существует. Впрочем, в нем нет необходимости. Важно не формальное соответствие внутренних этических документов единым стандартам, а сам факт наличия и использования этих документов в организации, равно как и заложенный в них смысл.

ВЫВОДЫ

Мониторинг сайтов 735 НКО, участвовавших в конкурсах Президентских грантов ООД «Гражданское достоинство» 2013 и 2014-1 выявил 11 опубликованных кодексов. При ближайшем рассмотрении пять из них оказались индивидуальными кодексами этики организации. Если исходить из того, что при наличии этического кодекса НКО, скорее всего, опубликует его на своем сайте, это крайне низкий показатель.

Проведенный мониторинг не позволяет сделать вывод обо всем российском НКО-сообществе, однако дает недвусмысленный сигнал о том, что культура этического саморегулирования на данный момент отсутствует у значительной доли российских некоммерческих организаций.

Это означает, что серьезные изменения еще впереди, и начаться они должны с осознания некоммерческим сектором того, что грамотно разработанные этические процедуры помогут укрепить организацию изнутри, укрепив тем самым ее позиции во взаимодействии с внешним миром.

ПАРТНЕР ПРОЕКТА: «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ПРЕССЫ — СИБИРЬ»

ИНТЕРВЬЮ ПОДГОТОВИЛ АНДРЕЙ ЖВИРЬЛИС,
ЦЕНТР «ТРАНСПЕРЕНСИ ИНТЕРНЕШНЛ — Р».

Некоммерческое партнерство «Институт развития прессы — Сибирь» (ИРП — Сибирь) представляет собой открытую площадку для реализации самых разнообразных проектов, направленных на повышение общего уровня гражданского самосознания и совершенствование гражданских коммуникаций.

Среди наиболее ярких инициатив организации — правозащитная социальная сеть «Так-так-так», объединяющая тысячи заинтересованных людей под эгидой борьбы с несправедливостью в отношениях между властью и обществом.

О трудностях выработки универсальных морально-этических норм в работе организации такого типа мы поговорили с директором ИРП — Сибирь Виктором Юкечевым.



ВИКТОР ЮКЕЧЕВ (ИРП-СИБИРЬ): «КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ РЕЕСТРА ИНТЕРЕСОВ — ОСОЗ- НАННОЕ РЕШЕНИЕ»

До начала нашего проекта по повышению прозрачности НКО вам уже доводилось работать с темами этического регулирования?

Мой профессиональный опыт тесно связан с работой в СМИ, а в этой сфере этика — всегда вопрос актуальный. Это логично: если вы хотите считаться качественной независимой прессой, нужно соответствовать определенному набору стандартов в отношениях со своими потребителями и сообществом.

С 1990 по 1998 год я был главным редактором «Сибирской газеты». Она стала первым межреги-

ональным изданием в России, которая приняла этический кодекс. Мы переняли опыт американских масс-медиа, прежде всего, Washington Post.

В 2001 году, в тогда еще существовавший московский офис Института развития прессы, который был совместным российско-американским проектом, пришла новый американский со-директор с идеей подготовить этический кодекс, сделав кальку с аналогичных американских же — медийных, исследовательских.

Там были вполне нормальные фразы, например, «Мы не взаимодействуем с органами власти». Наши коллеги очень возбудились: «Ведь мы же не сможем сделать тогда ни одного шага, если не будем за одним столом сидеть с представителями органов власти!». и он тогда не был принят.

У наших коллег, к сожалению, нет однозначного понимания не только того, каким должен быть кодекс, но и нужен ли он вообще. В России сегодня нет единого медиа-пространства: одни СМИ государственные, другие дружат с мафией, и лишь совсем маленькая группа людей пытается делать независимую прессу.

И вот эти последние, конечно, могут принять свой кодекс, но остальных-то на медийном рынке многократно больше — и он им абсолютно не нужен. Ведь как им Администрация Президента (или другой владелец от власти) скажет, так они и будут себя вести. То есть, этический кодекс как инструмент саморегулирования нужен только независимым — самоуправляемым субъектам.

А в ИРП-Сибирь этот вопрос обсуждался?

До начала работы в вашем проекте никакой деятельности по разработке документа у нас не было, но понимание важности проблемы, конечно, было.

История тут такая. Наша организация является чем-то средним между вузом, бизнес-консалтингом и НКО в сфере социального проектирования. с одной стороны, наши клиенты — это профессиональные журналисты, масс-медиа и их потребители. Значит, в работе с ними должны быть стандарты и правила, одинаково понимаемые обеими сторонами. с другой стороны, в обучающем процессе есть свои принципы влияния, воздействия и взаимодействия. и они тоже как-то относятся к нам.

Когда же мы пришли к формату общественных расследований, в которых на совершенно равных основаниях могут участвовать как простые граждане, так и профессиональные журналисты — вот тогда всё и срослось.

Если они для нас и друг для друга равноправные партнеры, тогда и кодекс можно сделать единым, поскольку целевые аудитории включаются в процесс на равных началах. и вот это нас ещё сильнее сподвигло на то, чтобы начать заниматься этой проблемой. Ваш же проект подстегнул нас к активным действиям.

Много ли в России организаций, подобных вашей, которые работают с медиа?

Нет, и их всегда было немного. Я считаю, что принятый нами кодекс — это всего лишь первая попытка, и документ ещё будет обсуждаться. Вообще, у нас есть идея создания неформального клуба экспертов социальной правозащитной сети «Так-так-так», и для него надо будет готовить устав и кодекс. и то, что мы сейчас сделали для ИРП-Сибирь, — это своего рода некий пролог для Клуба экспертов.

В какую сторону может развиваться этический кодекс ИРП-Сибирь? Чего в нем не хватает?

ПРОДОЛЖЕНИЕ НА СЛЕДУЮЩЕЙ СТРАНИЦЕ

Очевидно, что в принятом кодексе не все положения обговорены и прописаны. Думаю, он будет развиваться в инструментальном направлении: будут уточнения, как должна работать и формироваться комиссия по этике, будут обсуждаться и другие вопросы, по которым еще не достигнуто согласие. Сейчас есть общее понимание, но до конца всё не проработано.

Кодекс этики обсуждался с коллективом?

Конечно. Один из крупнейших специалистов по корпоративной этике (в том числе и для университетов, и для масс-медиа) Владимир Бакштановский рекомендует не просто обсуждать, но — буквально — выращивать кодексы этики в коллективах.

В этих обсуждениях надо понять главное, что вы хотите: инструмент саморегулирования или дополнение к уставу, в соответствии с которым можно принимать управленческие решения. Оба варианта одновременно невозможны.

Я вынес этот вопрос на обсуждение с сотрудниками, и мы пришли к выводу, что кодекс не должен быть инкорпорирован в административный документ, это должен быть именно инструмент саморегулирования. Это первое, что мы вынесли на обсуждение.

Второе касается конфликта интересов. Ваша модель — реестры интересов всех сотрудников должны быть в открытом доступе. Второй вариант, вынесенный на обсуждение мной, — каждый сотрудник заполняет соответствующий реестр интересов, но это должна быть конфиденциальная информация, которая доверена руководителю или главе комиссии по этике.

За открытый доступ у нас никто не проголосовал, и я, между прочим, тоже. Если говорить об абсолютно честном заполнении реестра интересов, то в нем могут содержаться достаточно интимные личностные подробности, которые в нашем сегодняшнем раскаленном обществе могут быть неправильно истолкованы. Конфиденциальную информацию комиссия по этике сможет получить, но храниться она будет у руководителя организации. Это наше осознанное решение в сегодняшних реалиях.

КОДЕКС ЭТИКИ НЕКОММЕРЧЕСКОГО ПАРТНЕРСТВА «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ПРЕССЫ-СИБИРЬ»

I. СТАТУС КОДЕКСА

Кодекс — этический документ небюрократического назначения. Устав Организации, должностные инструкции для сотрудников и другие средства административного регулирования предписывают строго регламентированное поведение безотносительно к моральному выбору субъекта и потому обеспечивают скорее легальность поведения. Не являясь ни «добровольным ошейником», ни инструментом «моральной полиции», декларированные Кодексом ценности — предмет внутреннего решения. Но не частного лица, а представителя Организации, взявшей на себя высокую миссию развития гражданского общества, и, в этой связи, ответственного за исполнение этой миссии не перед администрацией Организации, а перед обществом, которое доверило Организации право саморегулирования.

1. Миссия Организации и цель создания Кодекса

- 1.1. Миссия Института развития прессы-Сибирь (далее — Организация) — содействие развитию в Российской Федерации гражданского общества, ключевым институтом которого являются независимые средства массовой коммуникации.
- 1.2. Исходя из этого, в своей деятельности сотрудники ИРП-Сибирь руководствуются интересами гражданского общества и своих клиентов и партнеров: средств массовой коммуникации, медийных и правозащитных организаций, гражданских активистов.
- 1.3. в своей деятельности мы стремимся соответствовать наивысшим этическим стандартам. Нам важно быть честными для самих себя, чтобы общество в целом и те люди, на благо которых мы работаем, знали, что мы честно ведем свою деятельность.
- 1.4. Данный Кодекс закрепляет главные этические принципы, которыми мы руководствуемся в своей деятельности, а также основные механизмы, которые Организация использует для разрешения этических проблем и коллизий.

2. Сфера действия Кодекса

2.1. Круг лиц, попадающих под действие Кодекса

2.1.1. Все лица, связанные с Организацией трудовыми отношениями, независимо от их формы занятости, занимаемой ими должности и длительности договора, добровольно берут

на себя обязательство соблюдать положения настоящего Кодекса.

Действие Кодекса распространяется на всех сотрудников Организации в момент непосредственного выполнения ими своих профессиональных обязанностей, а также во всех иных случаях, когда сотрудник выступает в качестве представителя Организации или у него есть веские основания полагать, что он может быть воспринят как лицо, выступающее в этом качестве.

2.1.2. Мы также ожидаем от всех лиц, принимающих участие в деятельности Организации на добровольной основе (волонтеров), что они также будут следовать духу и букве настоящего Кодекса.

2.2. Ознакомление с Кодексом

2.2.1. До момента подписания трудового договора новый сотрудник должен быть ознакомлен с содержанием настоящего Кодекса. Для этого действующий сотрудник Организации, ответственный за кадровую работу, предоставляет кандидату для ознакомления текст Кодекса, выделив не менее двух рабочих дней на его изучение. По истечении этого срока руководитель Организации (или председатель Комиссии по этике) проводит с кандидатом разъяснительную беседу. в ходе беседы кандидату должны быть разъяснены неясные для него положения Кодекса. После этого в свободной форме проверяется понимание кандидатом сути документа.

Договор о приеме сотрудника на работу может быть подписан только при том условии, что кандидат проявил понимание сути Кодекса в ходе беседы и выразил готовность добровольно взять на себя письменное обязательство по исполнению Кодекса.

Действующим сотрудникам Организации следует ознакомиться и письменно выразить свое согласие с Кодексом в течение одного месяца после его утверждения расширенным Общим собранием членов Организации (в котором принимают участие все сотрудники Организации). Текст Кодекса публикуется в открытом доступе на сайте Организации <http://sibirp.ru>.

2.2.2. Прочие лица, желающие участвовать в деятельности Организации по договорам подряда или на добровольных основаниях, до принятия окончательного решения о привлечении их к деятельности Организации, должны быть ознакомлены с текстом Кодекса и пройти беседу с председателем Комиссии по этике (очную или по скайпу, в случае проживания в другом городе) на предмет понимания положений Кодекса. Данные кандидаты могут быть привлечены к деятельности организации только при том условии, что они проявили понимание сути данного документа в ходе беседы.

II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

1. Некоммерческий характер деятельности

Наша Организация является некоммерческой; основной целью нашей деятельности не является извлечение прибыли. Прибыль, которая образуется в результате работы организации, используется исключительно для достижения уставных целей и миссии Организации.

2. Независимость

2.1. Мы формируем свою позицию и принимаем какие-либо решения в полной независимости от лиц, не связанных с организацией, таких, как доноры, другие некоммерческие организации, включая политические партии и движения, а также частные компании, органы государственной власти и местного самоуправления, отдельные чиновники и частные лица.

2.2. в целях сохранения полной независимости в принятии решений наша Организация руководствуется, в том числе, принципом финансовой независимости. При выборе источников финансирования мы стремимся использовать средства из разных источников.

2.3. Мы не принимаем финансирование в следующих случаях:

- Если цели финансирования противоречат уставным целям и миссии Организации.
- Если финансирование может помешать

Организации самостоятельно принимать решение и/или противоречит каким-либо иным положениям настоящего Кодекса.

- Если 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.

3. Независимость от государства и аполитичность

Наша организация является неправительственной и не входит в состав ни одного из органов государственной власти.

Наша организация не поддерживает политические партии, а также не занимается политической деятельностью.

4. Достоверность информации и объективность

Исповедуя принципы достоверности и добросовестности в работе с информацией, и обучая методам обязательной верификации информации своих клиентов и участников наших проектов, мы и сами предпринимаем все необходимые меры для того, чтобы наши решения и действия были непредвзятыми и основывались на проверенных данных, соответствующих действительности.

5. Открытость и подотчетность

Мы осознаем свою ответственность перед обществом в целом и теми, кого непосредственно затрагивает наша деятельность, в частности, и всецело заинтересованы в том, чтобы общество имело исчерпывающую информацию о нашей деятельности. в основе нашей политики раскрытия информации лежит добровольно взятое нами на себя обязательство раскрывать информацию в тех случаях, когда отсутствуют веские основания этого не делать. Раскрытие информации происходит путем ее размещения на сайте Организации (<http://sibirp.ru>). Перечень оснований, которые мы считаем достаточно вескими для принятия решения о нераскрытии информации, приводится в п. 4 раздела V.

6. Неприятие коррупции

Мы не приемлем коррупцию ни в какой форме, в том числе, в виде благодарности за участие в проводимых Организацией конкурсах и мероприятиях с ограниченным количеством участников. Мы не даем и не берем взятки, не участвуем ни в каких других коррупционных действиях и ожидаем такого же поведения от всех лиц, с которыми мы взаимодействуем.

III. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

1. Общие положения

1. Конфликт интересов — это противоречие между личной заинтересованностью руководителя, сотрудника или члена Организации и интересами Организации.
2. Под личной заинтересованностью понимается не только заинтересованность руководителя, сотрудника или члена Организации, но и заинтересованность его/ее супруга/супруги, детей, родителей, родных братьев и сестер, дедушек и бабушек, внуков, а также лиц, с которыми сотрудник Организации связан финансовыми и иными обязательствами.
3. 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. Виды конфликта интересов

- 2.1. Конфликт интересов может быть реализованным или потенциальным.
- 2.2. Реализованный конфликт интересов — наличие прямого (фактического) противоречия между интересами Организации и личной заинтересованностью руководителя, сотрудника или члена Организации. Такая ситуация недопустима и является нарушением этических норм организации.

2.3. Потенциальный конфликт интересов — это ситуация, когда конфликт интересов еще не наступил, но возможен в случае, если сотрудник будет принимать решение по какому-либо вопросу, попадающему в сферу влияния его личных интересов. Мы стремимся избегать потенциального конфликта интересов или принимать меры по его урегулированию.

3 Декларирование интересов

3.1. Руководитель, сотрудники и члены организации декларируют те свои личные интересы, которые могут привести к реальному или потенциальному конфликту интересов. С этой целью указанные лица добровольно заполняют Реестр интересов, который носит строго конфиденциальный характер. в Реестре могут быть задекларированы сведения о другой оплачиваемой или неоплачиваемой работе, о значительном (более 5 %) участии в иных структурах или управление ими, о наличии интереса в иных компаниях и структурах (более 5%), включая государственные, сведения о несении государственной службы, членстве в политических партиях и движениях.

3.2. Первый раз Реестр заполняется в начале исполнения тем или иным лицом соответствующих их должности обязанностей. Действующие на момент принятия Кодекса руководитель, сотрудники и члены организации заполняют Реестр в течение одного месяца с момента вступления Кодекса в силу. Впоследствии Реестр обновляется один раз в год, а также в случае, если указанные в реестре сведения утратили актуальность, или по факту возникновения новых обстоятельств.

3.3. Оригинал Реестра интересов каждого сотрудника хранится у руководителя Организации, который соответствующей распиской подтверждает конфиденциальность данного документа и гарантирует невозможность доступа к нему любого другого сотрудника. Исключение может составить ситуация, если Комиссия по этике предполагает наличие конфликта интересов у того или иного сотрудника. в этом случае руководитель Организации предоставляет возможность председателю Комиссии ознакомиться с соответствующим Реестром интересов.

4. Урегулирование конфликта интересов

4.1. Лицо, оказавшееся в ситуации потенциального конфликта интересов (руководитель, сотрудник, член Организации), обязано немедленно заявить об этом в устной форме и до принятия любого решения по указанному вопросу.

4.2. Если руководитель, сотрудник или член Организации узнал о потенциальном конфликте интересов другого сотрудника или члена Организации, он также обязан сообщить об этом.

4.3. О конфликте интересов необходимо информировать одного из членов Комиссии по этике. Члены Комиссии по этике рассматривают полученную информацию в соответствии с порядком рассмотрения Комиссией любых видов нарушений положений настоящего Кодекса.

4.4. Если руководитель Организации или любой член Комиссии по этике выявили недостоверные сведения (или иные нарушения), допущенные при декларировании инте-

ресов, они вправе инициировать рассмотрение данного вопроса на заседании Комиссии по этике.

4.5. в результате рассмотрения поступившего сообщения Комиссия по этике может принять одно из следующих решений:

- **конфликт интересов отсутствует;**
- **рекомендовать лицу, вовлеченному в конфликт интересов, воздержаться от принятия решения в рамках деятельности Организации, во избежание реализации конфликта интересов;**
- **если конфликт интересов подтвержден, но его нельзя устранить упомянутым выше способом, рекомендовать руководителю Организации изменить функциональные обязанности сотрудника, устранив полномочия, приводящие к возникновению конфликта интересов;**
- **если конфликт интересов выявлен у руководителя Организации, рекомендовать Общему собранию членов Организации принять соответствующие меры для разрешения этого конфликта;**

4.6. Непринятие мер по урегулированию конфликта интересов лицом, вовлеченным в этот конфликт, является нарушением Кодекса этики. Комиссия по этике оперативно рассматривает каждый случай такого нарушения и принимает соответствующее решение.

IV. ПОДАРКИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

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 может создаваться впечатление, что подарок совершается с целью оказания влияния на выполнение нами своих должностных обязанностей или выбор той или иной позиции.
2. Во всех остальных случаях мы можем принять подарок, если его стоимость не превышает 1000 рублей. Но не принимаем подарки любой стоимости, выплаченные в монетарной форме. Лицо, получившее подарок от 500 до 1000 рублей, сообщает о получении подарка руководителю Организации.
3. Ответственным за ведение и хранение реестра подарков является сотрудник, в чьи функции входит работа с кадрами. Этот сотрудник предоставляет реестр подарков для ознакомления по требованию любого сотрудника, члена или волонтера Организации.
4. Сотрудник или член Организации может получать вознаграждение за публичное выступление, выступление в СМИ или публикацию, используя при этом информацию, принадлежащую Организации (либо в случае, если это выступление или публикация стали возможны благодаря факту трудоустройства в Организации), предварительно согласовав этот вопрос с руководителем Организации.

V. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ

1. Будучи некоммерческой организацией, мы работаем на благо общества и стремимся быть максимально открытыми в информировании общества о нашей деятельности. в то же время мы не раскрываем информацию в тех случаях, когда у нас есть веские основания этого не делать (см. перечень оснований ниже).
 2. В качестве площадки для раскрытия информации мы используем официальный сайт Организации <http://sibirp.ru>.
 3. Мы добровольно берем на себя обязательство размещать и при необходимости обновлять на сайте Организации следующую информацию:
 - Полное название Организации, включая организационно-правовую форму.
 - Контакты: почтовый адрес, e-mail, телефон.
 - Устав Организации.
 - Описание миссии и целей организации (отдельно от Устава).
 - ФИО, точное название должности и краткая биография руководителя и основных сотрудников Организации.
 - Структура управления Организации, включая ФИО и должности сотрудников.
- 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.
 - Акты проверок, протоколы, судебные решения, принятые в отношении Организации.
4. Организация может принять решение не раскрывать указанные выше или любые иные сведения в следующих случаях:
 - Если информация нарушает требования Федерального закона Российской Федерации N 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, не имеющих значения для третьих лиц.

VI. ДЕЙСТВЕННОСТЬ КОДЕКСА

Кодекс не сосредоточен на внешнем контроле и санкциях, не допускает превращения *этического* по своей природе документа в репрессивный инструмент, в способ тотального контроля над поведением сотрудника-профессионала. Кодекс предполагает, что *профессионализм* участников аттестационных процедур *удержит* их от интерпретации этического документа в духе *административно-правовых* документов.

1. Комиссия по этике

Действенность Кодекса поддерживается Комиссией по этике (далее — Комиссия). Не являясь ни «моральным начальством», ни «моральным судом», Комиссия выступает институцией саморегулирования Организации и выполняет экспертно-консультативную роль. Комиссии должна преодолевать искушение свести свою работу к санкциям и придавать самостоятельное значение процессу анализа нравственно-конфликтных ситуаций: процедура важнее «приговора». Относительно ситуаций нарушения положений Кодекса Комиссия выступает в роли инстанции нравственного контроля, не допускающей при этом возможной бюрократизации.

1.1. Функции Комиссии по этике

1.1.1. Комиссия по этике — орган, который занимается всеми вопросами, связанными с этикой функционирования Организации.

1.1.2. в задачи Комиссии входит мониторинг профессионально-этических конфликтов. В частности, Комиссия решает вопрос о наличии или отсутствии нарушения этики в той или иной ситуации.

1.1.3. в задачи Комиссии входит также разработка программ повышения профессионально-этической культуры сотрудников Организации, распространение информационных и дидактических материалов, проведение деловых игр, семинаров.

1.2. Формирование Комиссии по этике

1.2.1. Комиссия по этике формируется из трех человек. Два постоянных члена Комиссии избираются сроком на один год с правом переизбрания. Постоянные члены Комиссии избираются из числа сотрудников Организации: один сотрудник, занимающий руководящий пост, и один сотрудник, занимающий не руководящий пост. Выборы организует сотрудник, отвечающий за кадровую политику Организации. в выборах участвуют все сотрудники Организации. Решение принимается простым большинством голосов.

1.2.2. Третий член Комиссии избирается двумя постоянными членами Комиссии отдельно для каждой рассматриваемой Комиссией ситуации. Решение об избрании принимается единогласно.

1.2.3. Если предполагаемым нарушителем Кодекса является руководитель Организации,

третий член Комиссии должен быть избран из числа членов Организации, не имеющих отношение к рассматриваемой ситуации.

В остальных ситуациях третий член Комиссии может быть избран из числа членов Организации, из числа сотрудников организации или из числа иных лиц. в последнем случае постоянные члены Комиссии отдают предпочтение кандидату, имеющему опыт или компетенцию, необходимые для принятия решения по рассматриваемому вопросу.

1.2.4. Если один из двух постоянных членов Комиссии является предполагаемым нарушителем Кодекса, он не может принимать участие в принятии решения по данному вопросу. В таком случае второй постоянный член Комиссии выбирает ему замену из числа сотрудников, соблюдая описанное выше соотношение между руководящими и не руководящими должностями в Комиссии.

2. Сообщение о нарушении этики

2.1. Если то или иное лицо (далее — заявитель) хочет сообщить о (предполагаемом) нарушении настоящего Кодекса, он может обратиться к любому члену Комиссии по этике. в зависимости от ситуации, член Комиссии может принять решение самостоятельно или передать обращение на рассмотрение Комиссии.

2.2. в случае если заявитель просит о конфиденциальном рассмотрении его обращения, член Комиссии по этике и/или Комиссия обязуются соблюсти полную конфиденциальность его личности и предоставленной им информации.

3. Устранение выявленных нарушений этики

3.1. При наличии установленного нарушения Комиссия разрабатывает и предлагает план публичного обсуждения данного нарушения и просветительских мероприятий по повышению профессионально-этической культуры сотрудников Организации.

3.2. При этом за руководителем Организации (или Общим собранием членов Организации) остается право избрать меру наказания для нарушителя в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

VII. ВСТУПЛЕНИЕ КОДЕКСА В СИЛУ

Настоящий Кодекс вступает в силу после одобрения его на расширенном Общем собрании членов Организации (с участием всех сотрудников Организации).

Принят на Расширенном Общем собрании членов и сотрудников НП «ИРП-Сибирь»

21 мая 2015 г.

ЧАСТЬ 5.
МОДУЛЬНЫЙ КОДЕКС
ЭТИКИ ДЛЯ НКО



МОДУЛЬНЫЙ КОДЕКС ЭТИКИ ДЛЯ НКО

МАТЕРИАЛ ПОДГОТОВЛЕН
ЦЕНТР «ТРАНСПЕРЕНСИ ИНТЕРНЕШНЛ — Р».
СЕРГЕЙ БЕЛОВ, СВЕТЛАНА ВИНОГРАДОВА, АНАСТАСИЯ ИВОЛГА,
ИВАН ИЛЬИНЫХ, АННА КОВАЛЬ, АЛИНА КАШАПОВА, РОХИЛЯ
МАДАМИНОВА

В начале данного исследования мы говорили о том, зачем НКО нужен кодекс этики. Прежде всего, для повышения доверия общества к некоммерческим организациям. К сожалению, проведенный мониторинг показал, что в России лишь у нескольких — буквально единиц — НКО уже есть кодекс этики.

Не удивительно поэтому, что уровень доверия к некоммерческим организациям в России ниже, чем в тех зарубежных странах, где многие НКО добровольно принимают на себя этические обязательства, в том числе обязательства раскрывать информацию о своей деятельности.

Но предположим, что российская НКО решила последовать их примеру. Какой кодекс этики из множества возможных (и к тому же опубликованных на иностранных языках) ей следует взять за образец? Проведенное исследование зарубежного опыта позволило определить основные компоненты, из которых должен состоять «хороший» кодекс этики.

Мы предлагаем вашему вниманию подготовленный нами модульный кодекс этики, который может стать основой для индивидуального кодекса вашей организации. Каждая НКО является по-своему уникальной, поэтому написать один кодекс этики для всех невозможно, и это не нужно. Представленные здесь материалы послужат лишь подспорьем в работе, главная цель которой — создать доверие общества к деятельности вашей НКО.

УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ

В модульном кодексе курсивом выделены наши комментарии к тексту и советы, помогающие выбрать тот или иной вариант.

[В квадратных скобках] — положения кодекса (например, число дней на ознакомление новых сотрудников с его текстом), которые вы можете определить самостоятельно.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Цель создания Кодекса

В этом разделе следует сформулировать для самих себя, для сотрудников, которые впервые берут в руки Кодекс, для любого, кто заинтересовался данным документом, зачем он вашей организации. Вы можете использовать предложенную формулировку, если она соответствует вашему видению, или предложить собственную.

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.

Область применения Кодекса

Теперь необходимо определиться с тем, на какой круг лиц и на какие ситуации будут распространяться положения Кодекса. На этом этапе вам также предстоит решить, какую юридическую силу будет иметь ваш Кодекс.

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 X (далее — члены X) добровольно берут на себя обязательство соблюдать положения настоящего Кодекса.

Вместо X укажите в нужной форме название высшего органа управления организации при его наличии. Например: «...Правления..».

Поскольку члены высшего органа управления в отличие от сотрудников работают на добровольной основе и не заключают трудовой договор, имеет смысл в дальнейшем разработать два отдельных Кодекса для членов высшего органа управления и сотрудников.

Действие Кодекса распространяется на руководителя, сотрудников и членов X в момент непосредственного выполнения ими своих профессиональных обязанностей, связанных с организацией.

При желании вы можете расширить действие Кодекса, дополнив это предложение следующим образом:

...а также во всех иных случаях, когда руководитель, сотрудник или член X выступает в качестве представителя организации или у него есть веские основания полагать,

что он может быть воспринят как лицо, выступающее в этом качестве.

Если вы используете деятельность волонтеров, стажеров и/или практикантов, вы можно включить в Кодекс дополнительный пункт:

Мы ожидаем, что иные лица, принимающие участие в деятельности организации на добровольной основе (далее — волонтеры), а также [собственный вариант], будут следовать духу и букве настоящего Кодекса.

Если вы хотите расширить действие Кодекса на еще одну группу лиц, опишите ее, добавив слова «а также» и далее собственный вариант.

Не забывайте, что при отсутствии трудовых отношений Кодекс будет иметь рекомендательный характер. В случае нарушения невозможно будет применить меры ответственности, установленные Трудовым кодексом (ТК) РФ.

II. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. Основные этические принципы

Здесь вы можете включить в Кодекс раздел с описанием общих этических принципов, которыми руководствуется ваша организация.

Информацию об этических принципах организации зачастую можно найти в отдельном разделе на сайте НКО. Прописывая принципы в Кодексе, вы тем самым дополнительно подчеркиваете их значимость.

Если в дополнение к этому вы закрепляете в трудовом договоре обязанность следовать Кодексу, сотрудник будет понимать, что нарушение этических принципов может повлечь за собой меры ответственности, предусмотренные ТК РФ.

Набор принципов для каждой организации сугубо индивидуален. Поэтому мы рекомендуем вам максимально адаптировать предложенный нами перечень: скорректировать его и дополнить важными для вас принципами. Ниже мы приводим лишь несколько вариантов: это принципы, которые, на наш взгляд, разделяют многие НКО.

Некоммерческий характер деятельности

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.

Независимость

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

К не связанным с организацией лицам в настоящем Кодексе относятся все лица за исключением руководителя, сотрудников, членов Х, [членов иного органа, предусмотренного уставом организации].

Если у организации есть иные органы, предусмотренные уставом, дополните этой информацией приведенный выше пункт Кодекса.

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

Финансовая независимость

Вы можете разработать Политику финансирования организации в виде отдельного внутреннего документа (это рекомендуется). Тогда в Кодексе этики будет достаточно описать политику в общих чертах (Вариант 1).

Политику финансирования следует приложить к настоящему Кодексу и указать здесь номер приложения.

Если вы не планируете разрабатывать отдельную политику, рекомендуем вам максимально подробно описать ее в Кодексе этики (Вариант 2). Мы предлагаем свои варианты такого описания, из которых вы можете выбрать подходящие или дополнить их собственными.

ВАРИАНТ 1.

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

Мы стремимся использовать средства из разных источников и не принимаем финансирование, которое может мешать организации принимать решения самостоятельно или каким-либо иным образом повысить репутационные риски организации. При выборе источников финансирования организация руководствуется Политикой финансирования организации.

ВАРИАНТ 2.

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

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

Мы не принимаем финансирование в следующих случаях:

- цели финансирования противоречат уставным целям и миссии организации;
- финансирование может мешать организации самостоятельно принимать решение и/или противоречит 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;
- *[собственные варианты]*.

Независимость от государства и аполитичность

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

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

Вы можете оставить предложенную формулировку либо пояснить ее значение.

Достоверность информации и объективность

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.

Открытость и подотчетность

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.

Раскрытие информации происходит путем ее размещения:

ВАРИАНТ 1.

на официальном сайте организации
в интернете [URL сайта].

ВАРИАНТ 2.

на официальной странице организации
в социальной сети [URL страницы]

Вариант 1 рекомендуется, если у вашей организации есть свой сайт. Вариант 2 рекомендуется, если у вас нет своего сайта, но есть страничка в социальных сетях. Однако помните, что лучшим пространством для раскрытия информации является веб-сайт организации. Страничка в соцсетях может дополнить, но не заменить его.

Перечень оснований, которые мы считаем достаточно вескими для принятия решения о нераскрытии информации, приводится в разделе «Раскрытие информации».

Неприятие коррупции

Мы не приемлем коррупцию ни в какой форме, в том числе и в форме так называемой платы за ускорение процедур (facilitation payments). 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. Мы обязуемся заявлять о любом ставшем нам известным (предполагаемом) случае коррупции согласно процедуре, описанной в пункте «Сообщение о нарушении этики».

2. Конфликт интересов

В ходе вашей деятельности у руководителей, сотрудников и членов X организации могут возникать конфликты интересов. Конфликт интересов возможен в том случае, если личная заинтересованность сотрудника или связанных с ним третьих лиц (полный перечень приводится ниже) вступает в противоречие с интересами организации.

Если вы планируете разработать Политику управления конфликтом интересов в виде отдельного документа (это рекомендуется), в Кодексе этики будет достаточно описать вашу политику в общих чертах (Вариант 1). Если вы не собираетесь разрабатывать отдельную политику, рекомендуем максимально подробно описать ее в Кодексе (Вариант 2).

ВАРИАНТ 1.

В ходе выполнения своих должностных обязанностей руководитель, сотрудник или член X может оказаться в ситуации конфликта интересов. Это, в свою очередь, может привести к принятию данным лицом решений на основе его личных интересов (или интересов третьих лиц), а не интересов организации.

Принятие решений на основе личных интересов недопустимо. Поэтому мы обязуемся избегать конфликта интересов и принимать своевременные меры по его урегулированию.

Наше отношение к конфликту интересов и механизм его урегулирования закреплены в Политике управления конфликтом интересов. Политику управления конфликтом интересов обязаны соблюдать все лица, попадающие под действие настоящего Кодекса в соответствии с пунктом «Область применения Кодекса».

ВАРИАНТ 2.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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.

Под личной заинтересованностью понимается возможность извлечь выгоду непосредственно для сотрудника, руководителя или члена X, либо для его супруга/супруги, детей, родителей, братьев и сестер, дедушек и бабушек, внуков, *[других родственников]*, друзей и знакомых, *[собственные варианты]*, а также лиц, с которыми сотрудник организации связан финансовыми и иными обязательствами.

Рекомендуем уточнить, входят ли в этот круг лиц родные и сводные братья и сестры, усыновленные дети и усыновители и т.п.

ВИДЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов может быть реализовавшимся или потенциальным.

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

Например, в случае, если сотрудник будет принимать решение по какому-либо вопросу, попадающему в сферу влияния его личных интересов.

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.

ДЕКЛАРИРОВАНИЕ ИНТЕРЕСОВ

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

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, *[собственные варианты]*.

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

Продолжение таблицы на следующей странице:

ВАРИАНТ 2.

Сведения в реестре обновляются по факту возникновения конфликта интересов.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

Управление потенциальным конфликтом интересов

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 пяти рабочих дней *[укажите собственный вариант этого срока]* с момента получения сообщения.

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

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) Недекларирование или нарушение порядка декларирования конфликта интересов:

Если руководитель, сотрудник или член X организации узнал о потенциальном конфликте интересов (другого) сотрудника, руководителя или (другого) и для членов X: *[собственный вариант]*;

Имейте в виду, что, поскольку члены X работают на добровольной основе, на них в данном случае не могут распространяться дисциплинарные взыскания, предусмотренные ТК РФ.

Если ваш Кодекс носит рекомендательный характер, а значит, сотруднику, нарушившему Кодекс, не может быть предъявлен выговор или замечание, и он не может быть уволен. Комиссия по этике может лишь

ВАРИАНТ 2.

рекомендовать применить к нарушителю такие меры реагирования, как разъяснительная беседа и т.п., не противоречащие ТК РФ. Это существенно ограничивает круг возможностей, учитывая, что недекларирование или нарушение порядка декларирования, совершенные умышленно и осознанно, являются проступком, который заслуживает более серьезную меру ответственности, нежели разъяснительная беседа и т.п. В этом случае вам необходимо выбрать собственные варианты решений Комиссии:

- для сотрудников и руководителя: *[собственный вариант];*
- для членов X: *[собственный вариант].*

Управление реализовавшимся конфликтом интересов

Реализовавшийся конфликт интересов является нарушением настоящего Кодекса.

Как только одному из членов Комиссии по этике стало известно о наличии предположительно реализовавшегося конфликта интересов у руководителя, сотрудника или члена X, он обязан в течение пяти рабочих дней *[укажите собственный вариант этого срока]* с момента получения сообщения созвать заседание Комиссии по этике.

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

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

Если вы включаете требование следовать Кодексу в трудовые обязанности и трудовой договор сотрудников и руководителя, вы можете выбрать следующие варианты решений Комиссии (вы можете также указать любую другую (более мягкую) меру ответственности, при условии, что она не противоречит ТК РФ):

- для сотрудников и руководителя: рекомендовать вынести замечание лицу, нарушившему Кодекс;
- для сотрудников и руководителя: рекомендовать вынести выговор лицу, нарушившему Кодекс;
- для сотрудников и руководителя: рекомендовать уволить лицо, нарушившее Кодекс, если это не противоречит трудовому законодательству РФ;
- для сотрудников и руководителя: *[собственный вариант].*
- для членов X: *[собственный вариант].*

Продолжение таблицы на следующей странице:

Продолжение таблицы:

ВАРИАНТ 2.

Имейте в виду, что, поскольку члены X работают на добровольной основе, на них в данном случае не могут распространяться дисциплинарные взыскания, предусмотренные ТК РФ.

Если ваш Кодекс носит рекомендательный характер, а значит, сотруднику, нарушившему Кодекс, не может быть предъявлен выговор или замечание, и он не может быть уволен. Комиссия по этике может лишь рекомендовать применить к нарушителю такие меры реагирования, как разъяснительная беседа и т.п., не противоречащие ТК РФ. В этом случае вам необходимо выбрать собственные варианты решений Комиссии:

- для сотрудников и руководителя: *[собственный вариант];*
- для членов X: *[собственный вариант].*

3. Подарки

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.

Во всех остальных случаях мы можем принять подарок, если подарок дарится не в монетарной форме и если его стоимость не превышает 1000 (тысячу) рублей *[укажите собственный вариант суммы].*

Если стоимость подарка превышает 1000 (тысячу) рублей, *[укажите собственный вариант суммы]*, а также если подарок, независимо от его стоимости, выплачен в монетарной форме, от него следует отказаться.

Реестр подарков

Можете включить в ваш Кодекс этот раздел, если вы хотели бы фиксировать каждый факт получения разрешенных подарков.

Ведение реестра будет особенно уместным в организациях с достаточно большим штатом.

Все подарки стоимостью от 700 (семисот) до 1500 (полутора тысяч) рублей *[укажите собственный вариант суммы]*, регистрируются в реестре подарков организации.

В реестре подарков указываются следующие сведения:

- лицо, получившее подарок (ФИО и должность),
- даритель (ФИО и должность),
- дата получения,
- приблизительная стоимость подарка,
- способ использования подарка.

Лицо, получившее подарок, который подлежит регистрации, сообщает о получении подарка непосредственному начальнику и сотруднику У, ответственному за хранение реестра подарков. Сотрудник У регистрирует подарок в реестре.

В роли сотрудника У может выступать, например, секретарь организации.

Сотрудник У предоставляет реестр подарков для ознакомления по требованию руководителя, любого сотрудника, члена Правления *[и волонтера организации]*.

4. Вознаграждения

Если сотрудник или член Х 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

Если вы планируете разработать Политику раскрытия информации в виде отдельного документа, в Кодексе этики будет достаточно зафиксировать основные принципы, лежащие в основе вашей политики раскрытия информации (Вариант 1). Если вы не планируете разрабатывать отдельную политику, рекомендуем вам максимально подробно описать ее в Кодексе (Вариант 2).

ВАРИАНТ 1.

Являясь некоммерческой организацией, мы осуществляем свою деятельность в интересах общества и стремимся быть максимально открытыми в информировании общества о своей работе. В то же время мы осознанно не раскрываем информацию в тех случаях, когда у нас есть веские основания этого не делать. Принимая решение о раскрытии той или иной информации, мы руководствуемся Политикой раскрытия информации.

Политику следует приложить к настоящему Кодексу и указать здесь номер приложения.

ВАРИАНТ 2.

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

В качестве площадки для раскрытия информации мы используем официальный сайт организации [укажите URL сайта организации].

Если у вас нет своего сайта, но есть страничка в социальных сетях, укажите:

- официальную страницу организации в социальной сети: [URL страницы].

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

Мы предоставляем вам каждый из вариантов на выбор, однако рекомендуем включить все варианты, так как считаем их необходимым минимумом.

- 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; его заместителей; лиц, входящих в состав Х; учредителей организации; [добавьте собственные варианты];

Например, вы можете включить в этот перечень членов органа надзора за деятельностью организации, если таковой орган имеется согласно Уставу.

- структура управления организации, включая ФИО и должности сотрудников;
- партнерские отношения с государственными органами, частными и общественными (в том числе политическими) организациями;
- кодекс этики;
- реестры интересов руководителя, сотрудников и членов Х организации;
- 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;
- [собственные варианты].

Продолжение таблицы на следующей странице:

Продолжение таблицы:

ВАРИАНТ 2.

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

- если информация 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 могут 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

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

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

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

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 X, заявителю следует обратиться напрямую к члену X, не связанному с предполагаемым нарушением.

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

2. Комиссия по этике

Функции Комиссии по этике

Комиссия по этике — орган, который занимается вопросами, связанными с этической стороной функционирования организации. Основной задачей Комиссии является решение вопроса о наличии или отсутствии нарушения Кодекса этики в той или иной ситуации и, при необходимости, выбор меры ответственности для нарушителя.

Формирование Комиссии по этике

Выберите один из двух вариантов. Предлагаем «Вариант 2» для тех организаций, у которых немногочисленный состав высшего органа управления.

ВАРИАНТ 1.

Комиссия по этике формируется из трех человек.

Два члена Комиссии избираются сроком на один год с правом переизбрания на один срок (далее — постоянные члены Комиссии). Постоянные члены Комиссии избираются из числа сотрудников организации: один сотрудник, занимающий руководящий пост, и один сотрудник, занимающий не руководящий пост. Выборы организует сотрудник, отвечающий за кадровую политику организации. В выборах участвуют все сотрудники организации. Решение принимается большинством голосов.

Однако не рекомендуем рассматривать кандидатуры сотрудников, занимающих самые низкие должности в организации, поскольку, согласно настоящему Кодексу, это создаст необходимость частой замены данного члена Комиссии во избежание ситуации, когда подчиненный участвует в принятии решения о своем начальнике.

Третий член Комиссии избирается двумя постоянными членами Комиссии отдельно для каждой рассматриваемой Комиссией ситуации. Решение об избрании принимается единогласно. Третий член Комиссии может быть избран из числа членов X, из числа сотрудников или из числа иных лиц. В последнем случае постоянные члены Комиссии отдадут предпочтение кандидату, имеющему опыт или компетенцию, необходимые для принятия решения по рассматриваемому вопросу.

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

Если предполагаемым нарушителем является сотрудник, в подчинении которого находится один из постоянных членов Комиссии, последний не может участвовать в принятии решения по данному вопросу. В этом случае второй постоянный член Комиссии совместно с руководителем организации выбирает ему замену из числа сотрудников, не находящихся в подчинении по отношению к предполагаемому нарушителю. Решение принимается единогласно.

Если один из двух постоянных членов Комиссии является предполагаемым нарушителем Кодекса, он не может участвовать в принятии решения по данному вопросу. В таком случае второй постоянный член Комиссии совместно с руководителем организации выбирает ему замену из числа сотрудников, соблюдая описанное выше соотношение между руководящими и не руководящими должностями в Комиссии и избегая ситуации, при которой в рассмотрении вопроса участвует один из подчиненных предполагаемого нарушителя.

ВАРИАНТ 2.

Комиссия по этике формируется из трех человек.

Два члена Комиссии избираются сроком на один год с правом однократного переизбрания на один срок (далее — постоянные члены Комиссии). Постоянные члены Комиссии избираются из числа лиц, не связанных с организацией. Выборы проходят в два этапа. Сначала Х составляет перечень кандидатов согласно установленному для Х порядку принятия решений. Предпочтение отдается кандидатам, которые имеют опыт и компетенцию, достаточные для того, чтобы участвовать в разрешении различных этических вопросов. Затем сотрудник, отвечающий за кадровую политику организации, организует выборы на основе перечня, составленного Х. В выборах участвуют сотрудники и руководитель организации. Решение принимается большинством голосов.

Третий член Комиссии по этике избирается из числа лиц, не связанных с организацией, двумя постоянными членами Комиссии отдельно для каждой рассматриваемой Комиссией ситуации. Решение об избрании принимается единогласно.

Вы можете выбрать один из двух вариантов. Второй вариант подойдет в первую очередь для организаций с немногочисленным составом органа высшего управления:

- 1) Если предполагаемым нарушителем Кодекса является член Х или руково-

дитель организации, то все три члена Комиссии избираются из числа членов Х, не заинтересованных в рассматриваемой ситуации. в этом случае члены Комиссии избираются членами Х и руководителем организации, за исключением лица, предположительно нарушившего Кодекс. Решение принимается большинством голосов.

- 2) Если предполагаемым нарушителем Кодекса является член высшего органа управления организации или руководитель организации, то члены Комиссии избираются из числа членов Х, не заинтересованных в рассматриваемой ситуации. в этом случае члены Комиссии избираются членами Х и руководителем организации, за исключением лица, предположительно нарушившего Кодекс. Решение принимается большинством голосов.

Если число членов Х, не заинтересованных в рассматриваемой ситуации, менее трех человек, в состав Комиссии включаются один или два постоянных члена. При необходимости выбор осуществляет руководитель и/или член Правления, не заинтересованных в рассматриваемой ситуации.

Порядок созыва Комиссии и процедура рассмотрения поступивших сообщений

Член Комиссии или член X, не входящий в состав Комиссии, который получил сообщение о предполагаемом нарушении Кодекса, в течение трех рабочих дней *[укажите собственный вариант срока]* созывает предварительное заседание постоянных членов Комиссии по этике или заседание членов Правления, соответственно, для формирования окончательного состава Комиссии по этике, которая будет участвовать в рассмотрении данного вопроса.

Формирование состава Комиссии происходит согласно описанной выше процедуре. В случае привлечения лиц, не связанных с организацией, состав Комиссии должен быть сформирован в течение двух рабочих дней *[укажите собственный вариант срока]* с момента созыва предварительного заседания.

Сформированная Комиссия собирается для рассмотрения вопроса в течение трех рабочих дней *[укажите собственный вариант срока]* с момента формирования ее окончательного состава.

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:

Если вы включаете требование следовать Кодексу в трудовые обязанности и трудовой договор сотрудников и руководителя, вы можете выбрать следующие варианты решений Комиссии (вы можете также указать любую другую (более мягкую) меру ответственности, при условии, что она не противоречит ТК РФ):

- для сотрудников и руководителя: рекомендовать вынести замечание лицу, нарушившему Кодекс;
- для сотрудников и руководителя: рекомендовать вынести выговор лицу, нарушившему Кодекс;
- для сотрудников и руководителя: рекомендовать уволить лицо, нарушившее Кодекс, если это не противоречит трудовому законодательству РФ
- для сотрудников и руководителя: *[собственный вариант];*

Поскольку члены X работают на добровольной основе, на них в данном случае не могут распространяться дисциплинарные взыскания, предусмотренные ТК РФ. Укажите собственные варианты решений Комиссии:

- для членов X: *[собственный вариант].*

Если ваш Кодекс носит рекомендательный характер, сотруднику, нарушившему Кодекс, не может быть предъявлен выговор или замечание, и он не может быть уволен. Комиссия по этике может лишь рекомендовать применить к нарушителю такие меры реагирования, как разъяснительная беседа и т.п., не противоречащие ТК РФ. Это существенно ограничивает круг возможностей, учитывая, что недекларирование или нарушение порядка декларирования, совершенные умышленно и осознанно, являются проступком, который заслуживает более серьезную меру ответственности, нежели разъяснительная беседа и т.п. В этом случае укажите собственные варианты решений Комиссии:

- для сотрудников и руководителя:
[собственный вариант];
- для членов Х: *[собственный вариант].*

Комиссия по этике выбирает меру ответственности единогласно.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Вступление Кодекса в силу

Настоящий Кодекс вступает в силу после рассмотрения и одобрения его на заседании Х, за исключением положений о применении мер ответственности за нарушение Кодекса. Меры ответственности за нарушение Кодекса могут применяться по истечении 12 рабочих дней *[укажите собственный вариант срока]* после одобрения Кодекса членами Х.

Указанный срок является суммой максимального срока рассылки текста Кодекса для ознакомления действующим сотрудникам и срока, отведенного на разъяснение сотрудникам положений Кодекса, согласно порядку, зафиксированному в пункте «Порядок ознакомления с Кодексом. Действующие сотрудники».

Порядок ознакомления с Кодексом

Сейчас вам необходимо окончательно определиться, будет ли иметь Кодекс обязательную юридическую силу или же он будет носить рекомендательный характер. От вашего решения зависит выбор процедуры ознакомления с Кодексом. Мы предлагаем два варианта, однако этот перечень возможностей не является исчерпывающим.

ВАРИАНТ 1.

Обязанность следовать Кодексу включается в должностные обязанности сотрудника и в трудовой договор; нарушение Кодекса может повлечь за собой серьезные санкции, вплоть до увольнения

При приеме на работу сотрудник фиксирует факт ознакомления с Кодексом своей росписью на документе и указывает соответствующую дату. Затем он подписывает акт, закрепляющий его должностные обязанности. После этого сотрудник подписывает трудовой договор.

В этом случае, согласно Трудовому кодексу РФ, за нарушение Кодекса на сотрудника может быть наложен один из видов дисциплинарного взыскания. Это может быть замечание, выговор или — в случае неоднократного нарушения — увольнение.

ВАРИАНТ 2.

Обязанность следовать Кодексу фиксируется лишь в самом Кодексе; сотрудник не несет ответственности, предусмотренной трудовым законодательством РФ, за нарушение Кодекса; Кодекс носит рекомендательный характер.

Обязанность следовать Кодексу не включается ни в должностные обязанности сотрудника, ни в трудовой договор. Перед заключением трудового договора сотрудник знакомится с текстом документа и устно, в свободной форме, подтверждает свою готовность следовать Кодексу.

В случае нарушения Кодекса, сотрудник не может быть уволен, ему не могут быть предъявлены замечание или выговор. Комиссия по этике может лишь вынести рекомендацию или применить любую другую подобную меру, при условии, что она не противоречит Трудовому кодексу РФ.

Новые сотрудники

ВАРИАНТ 1.

До момента подписания трудового договора каждый новый сотрудник (далее – кандидат на должность) должен ознакомиться с содержанием Кодекса этики. Если Кодекс не находится в открытом доступе, *[действующий сотрудник А]* должен предоставить кандидату текст Кодекса на ознакомление. На ознакомление с документом кандидату на должность отводится один рабочий день *[укажите собственный вариант этого срока]*.

В роли сотрудника А может выступать сотрудник, участвовавший в разработке Кодекса этики; юрист организации; сотрудник, ответственный за набор кадров или другой сотрудник, в зависимости от человеческих ресурсов организации.

По истечению этого срока кандидат проходит собеседование. В ходе собеседования кандидат на должность может задать А вопросы, возникшие у него в процессе ознакомления с Кодексом. После этого А в свободной форме проверяет понимание кандидатом на должность сути Кодекса и его готовность следовать Кодексу.

Понимание кандидатом на должность этических установок и связанных с ними обязательств, которые зафиксированы в Кодексе, равно как и согласие кандидата следовать этим стандартам и соблюдать указанные обязательства, высказанные устно в ходе собеседования, являются необходимым условием для заключения с кандидатом на должность трудового договора. В случае успешного прохождения собеседования кандидат на должность фиксирует факт ознакомления с Кодексом своей росписью с указанием соответствующей даты; затем подписывает акт о своих должностных обязанностях и трудовой договор.

ВАРИАНТ 2.

До момента подписания трудового договора каждый новый сотрудник (далее — кандидат на должность) должен ознакомиться с содержанием Кодекса этики. Если Кодекс не находится в открытом доступе, *[действующий сотрудник А]* должен предоставить кандидату текст Кодекса на ознакомление. На ознакомление с документом кандидату на должность отводится один рабочий день *[укажите собственный вариант этого срока]*.

В роли сотрудника А может выступать сотрудник, участвовавший в разработке Кодекса этики; юрист организации; сотрудник, ответственный за набор кадров или другой сотрудник, в зависимости от человеческих ресурсов организации.

По истечению этого срока кандидат проходит собеседование. В ходе собеседования кандидат на должность может задать А вопросы, возникшие у него в процессе ознакомления с Кодексом. После этого А в свободной форме проверяет понимание кандидатом на должность сути Кодекса и наличие готовности следовать Кодексу.

Понимание кандидатом на должность этических установок и связанных с ними обязательств, которые зафиксированы в Кодексе, равно как и согласие кандидата следовать этим стандартам и соблюдать указанные обязательства, высказанные устно в ходе собеседования, являются необходимым условием для заключения с кандидатом на должность трудового договора.

Действующие сотрудники

В течение двух рабочих дней *[укажите собственный вариант этого срока]* после вступления Кодекса в силу А должен предоставить доступ к тексту Кодекса для всех лиц, на которых распространяется его действие. Для этого текст документа необходимо разослать по электронной почте всем указанным лицам.

В течение 10 рабочих дней *[укажите собственный вариант этого срока]* после того, как была осуществлена рассылка, и не ранее 5 рабочих дней после этого, А организует как минимум одну разъяснительную встречу, на которой действующим сотрудникам предоставляется возможность задать вопросы, связанные с Кодексом. После этого А в свободной форме проверяет понимание сотрудниками сути настоящего документа.

Ознакомление с Кодексом лиц, входящих в состав X

При разработке порядка ознакомления с Кодексом для членов X, следует учесть, что они выполняют свои обязанности на добровольной основе и не связаны с организацией трудовыми отношениями. Кроме этого, именно они принимают окончательное решение об утверждении текста Кодекса этики, а значит, неизбежно знакомятся с содержанием документа к моменту его утверждения.

Новые члены X

Новый член X (далее — кандидат в члены X) до момента голосования за включение его в состав X должен ознакомиться с текстом Кодекса. Если Кодекс не находится в открытом доступе,

А должен предоставить кандидату текст Кодекса на ознакомление.

Для ознакомления с текстом Кодекса кандидату в члены X отводится один рабочий день до дня голосования *[укажите собственный вариант этого срока]*.

В случае возникновения у кандидата в члены X вопросов по содержанию Кодекса, ему следует задать их на заседании X до момента голосования. При необходимости к процессу привлекается А. Вслед за этим действующие члены X имеют право устно и в свободной форме проверить понимание кандидатом в члены X содержания настоящего документа.

Понимание кандидатом в члены X этических установок и связанных с ними обязательств, которые зафиксированы в Кодексе, равно как и согласие кандидата следовать этим стандартам и соблюдать указанные обязательства, высказанные устно в ходе заседания X, являются необходимым условием для допуска его кандидатуры к голосованию за включение в состав X.

После своего избрания новый член X ставит свою подпись под текстом Кодекса, подтверждая факт ознакомления с документом, и указывает соответствующую дату.

Поскольку член X не связан с организацией трудовым договором, процедура ознакомления с Кодексом под роспись носит символический характер и призвана подчеркнуть моральное обязательство следовать Кодексу, которое взял на себя новый член X. Нарушение Кодекса не может иметь юридических последствий.

Действующие члены X

Действующие члены X на заседании X принимают окончательное решение об утверждении текста Кодекса, после чего Кодекс вступает в силу. Фактическое ознакомление с текстом Кодекса происходит в ходе указанного заседания X.

После утверждения Кодекса члены X фиксируют факт ознакомления с Кодексом росписью на Кодексе с указанием соответствующей даты

Ознакомление с Кодексом волонтеров организации

Кандидаты в волонтеры до принятия окончательного решения о привлечении их к деятельности организации должны ознакомиться с текстом Кодекса и пройти собеседование на предмет понимания положений Кодекса. Ответственным за организацию и проведение указанных мероприятий является А.

Кандидат в волонтеры может быть привлечен к деятельности организации только при том условии, что в ходе собеседования он проявил понимание этических установок и связанных с ними обязательств, которые зафиксированы в Кодексе, равно как и выразил согласие следовать этим стандартам и соблюдать указанные обязательства. Ответственным за обеспечение соответствующего контроля в ходе собеседования является А.

ОБ ИЗДАНИИ



ГРАЖДАНСКОЕ
ДОСТОИНСТВО

Издание подготовлено Автономной некоммерческой организацией «Центр антикоррупционных исследований и инициатив „Трансперенси Интернешнл — Р“». Центр является российской НКО, прошедшей аккредитацию в качестве национального отделения международной сети против коррупции Transparency International.

Раздел публикации, посвященный прозрачности правозащитных организаций, подготовлен Некоммерческим партнерством «Информационная культура».

При реализации проекта «Информационная прозрачность и подотчётность российских некоммерческих организаций, реализующих проекты в области защиты прав и свобод человека и гражданина: раскрытие информации, кодекс этики, предупреждение конфликта интересов» используются средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 17.01.2014 № 11-рп, и на основании конкурса, проведенного ООД «Гражданское достоинство».

В связи с вступлением в силу Федерального закона №147-ФЗ «О внесении изменений в статью 32 Федерального закона о некоммерческих организациях» от 04.06.2014, 7 апреля 2015 к Автономной некоммерческой организации «Центр антикоррупционных исследований и инициатив „Трансперенси Интернешнл-Р“» была применена мера, предусмотренная пп. 9, 12 приказа Министерства Юстиции Российской Федерации №223 от 30.11.2012.

Не для продажи.

Центр антикоррупционных исследований
и инициатив «Трансперенси Интернешнл — Р»
ул. Николаямская д. 6, Москва
109240 Россия

☎ +7 (495) 915 00 19

🏠 www.transparency.org.ru
www.prongo.ru

✉ info@transparency.org.ru

📘 facebook.com/transparencyinternationalrussia