**МЕЖДУНАРОДНАЯ БЛАГОтворительная ОРГАНиЗАЦиЯ**

**«восточноевропейское и ЦЕНТРАЛЬНОАЗиАТСКоЕ ОБъЕДинение**

**ЛЮДЕЙ, ЖИВУщих с Вич»**

**УТВЕРЖДЕНО**

Протокол видеоконференции Общего собрания участников Международной благотворительной организации «Восточноевропейское и Центральноазиатское объединение людей, живущих с ВИЧ»

21-23.04.2017 № 8/2017-ОС

**Этический кодекс**

**МЕЖДУНАРОДНОЙ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**«ВОСТОЧНОЕВРОПЕЙСКОЕ И ЦЕНТРАЛЬНОАЗИАТСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ ЛЮДЕЙ, ЖИВУЩИХ С ВИЧ»**

Идентификационный код 35428095

Киев – 2017 г.

1. **Общие положения**
	1. **Миссия Международной благотворительной организации «Восточноевропейское и Центральноазиатское объединение людей, живущих с ВИЧ» (далее – ВЦО ЛЖВ, Организация)**

ВЦО ЛЖВ – объединение сообществ (организаций) людей, живущих с ВИЧ (далее – сообществ ЛЖВ), являемся вдохновляющим и развивающим ресурсом в продвижении сообществ ЛЖВ, как лидеров, равноправных и профессиональных партнеров, ответственных за преодоление эпидемии ВИЧ/СПИДа на уровне стран и региона Восточной Европы и Центральной Азии (далее – ВЕЦА).

* 1. **Основная цель ВЦО ЛЖВ**

Благодаря эффективному партнерству и активным адвокационным усилиям повысить влияние сообщества ЛЖВ на расширение доступа к своевременному, комплексному и качественному лечению, уходу и поддержке для взрослых и детей, живущих с ВИЧ, в странах ВЕЦА.

* 1. **Главные ценности ВЦО ЛЖВ**

Главные ценности ВЦО ЛЖВ:

1. Главной ценностью Организации являются люди. Именно их профессионализм и удовлетворенность работой положены в основу достижений ВЦО ЛЖВ.
2. Приоритетность интересов сообщества ЛЖВ, а также других основных ключевых затронутых групп населения, в т.ч. людей, употребляющих наркотики, секс работников, мужчин, имеющих секс с мужчинами.
3. Каждый человек, живущий с ВИЧ, должен иметь равный доступ к качественному лечению и социально-медицинским услугам, вне зависимости от его возраста, пола, национальности, места рождения, религии, расовой принадлежности, цвета кожи, сексуальной ориентации и гендерной идентичности, инвалидности, и других признаков, по которым возможна дискриминация.
4. Добровольность участия в ВЦО ЛЖВ.
5. Равные возможности для участников, членов органов управления и сотрудников ВЦО ЛЖВ в реализации деятельности Организации. Демократичность в принятии решений. Ориентированность на междисциплинарный подход в решении задач ВЦО ЛЖВ.
6. Открытость сотрудничества с государственными органами и учреждениями, органами местного самоуправления, коммерческими и общественными организациями, которые разделяют миссию, цель и ценности ВЦО ЛЖВ.
7. Ответственное партнерство, прозрачность деятельности – одни из важнейших критериев нашей работы.
8. Развитие сообществ ЛЖВ через передачу знаний, формирование навыков, обучение и практику, для того, чтобы на основе своего личного опыта, использовать высокопрофессиональный подход к работе.
9. Добросовестное и ответственное отношение к исполнению своих обязанностей, а также общественных поручений.
10. Нетерпимость к любым нарушениям процедур и политик в Организации.
11. Гуманные отношения и взаимное уважение, уважение прав и свобод человека.
12. Честность и правдивость.
	1. **Цель Этического кодекса**

Данный Этический кодекс является выражением основополагающих правил и норм профессиональной деятельности и поведения, которые разделяют участники, члены органов управления и сотрудники ВЦО ЛЖВ.

Этический кодекс:

* регулирует отношения внутри ВЦО ЛЖВ, а также с партнерами ВЦО ЛЖВ;
* устанавливает основные правила этики поведения и указывает моральные ориентиры;
* способствует гуманизации общества;
* помогает участникам, членам органов управления и сотрудникам ВЦО ЛЖВ вести себя этично, служит инструментом предупреждения нарушений и конфликтных ситуаций, содействия в решении проблем, имеющих этические аспекты;
* является инструментом предотвращения конфликта интересов в повседневной деятельности.
	1. **Основные функции Этического кодекса**

Основные функции Этического кодекса:

1. Репутационная – повышение доверия к ВЦО ЛЖВ со стороны потенциальных доноров и деловых партнеров.
2. Управленческая – формирование этических аспектов корпоративной культуры, регламентация приоритетов в отношениях с потенциальными донорами и деловыми партнерами, перечисление и конкретизация форм поведения, недопустимых с позиции этики, определение порядка и процедуры разработки и принятия решений в сложных этических ситуациях.
3. Развития корпоративной культуры – ориентирование участников и сотрудников ВЦО ЛЖВ на единые корпоративные цели и ценности.
4. Управления персоналом – сплочение всех участников и сотрудников ВЦО ЛЖВ, формирование корпоративной культуры.
	1. **Исполнение Этического кодекса**

Данный Этический кодекс разработан на основании действующего законодательства Украины, имеет статус внутреннего распорядительного документа Организации и является обязательным для исполнения участниками, членами органов управления и сотрудниками ВЦО ЛЖВ.

1. **Основополагающие правила и нормы**

**профессиональной деятельности и поведения**

* 1. **Соблюдение действующего законодательства**

Каждый должен понимать, что действующее законодательство обеспечивает правовое регулирование отношений в обществе, как в материальном, так и в моральном и духовном плане.

В сфере благотворительной деятельности законодательство дает возможность воспитывать и развивать в обществе гуманизм и милосердие, обеспечивает благоприятные условия для образования и деятельности благотворительных организаций.

Поэтому соблюдение действующего законодательства Украины, а также (в рамках компетенции) законодательства стран Восточной Европы и Центральной Азии, является фундаментальной базой для деятельности ВЦО ЛЖВ.

* 1. **Соблюдение Устава, внутренних распорядительных документов, процедур и политик ВЦО ЛЖВ**

Устав, внутренние распорядительные документы, процедуры и политики ВЦО ЛЖВ (далее – процедуры) устанавливают правила взаимоотношений как между участниками, членами органов управления, сотрудниками (субъекты ВЦО ЛЖВ) в рамках деятельности ВЦО ЛЖВ, так и между ВЦО ЛЖВ, государственными органами и учреждениями, органами местного самоуправления, коммерческими и общественными организациями.

Соблюдение процедур ВЦО ЛЖВ позволяет утверждать правила и ценности, принципы и стандарты этического поведения, отстаивать, совершенствовать и популяризировать их для успешной реализации деятельности ВЦО ЛЖВ.

Поэтому соблюдение процедур ВЦО ЛЖВ является основополагающей базой для деятельности ВЦО ЛЖВ.

* 1. **Сотрудничество с государственными органами и учреждениями, органами местного самоуправления и партнерами**

ВЦО ЛЖВ вступает и поддерживает партнерские взаимоотношения с государственными органами и учреждениями, органами местного самоуправления и партнерами в странах Восточной Европы и Центральной Азии в соответствии с миссией Организации и для достижения ее целей, с учетом возможностей и назначения этих органов, учреждений и организаций, а также на основе непротиворечивости деятельности этих органов, учреждений и организаций данному Этическому кодексу.

Партнерские взаимоотношения позволяют объединить ресурсы и усилия для более эффективного решения приоритетных задач, но не должны ограничивать независимость и самоуправление ВЦО ЛЖВ.

Обязательным является соблюдение общих принципов партнерства и сотрудничества, таких как:

1. общие ценности;
2. взаимовыгодность и взаимоуважение;
3. прозрачность;
4. ответственность за выполнение своих обязательств;
5. использование опыта работы как ресурсной возможности деятельности;
6. решение спорных вопросов путем переговоров и достижения договоренности сторон.

ВЦО ЛЖВ придерживается своих обязательств, данных партнерам, и добивается от них выполнения их собственных обязательств в рамках взаимоотношений с ВЦО ЛЖВ.

ВЦО ЛЖВ использует все каналы коммуникации, благодаря которым общественность может получать информацию об Организации и ее деятельности.

* 1. **Корпоративная этика**
1. Ответственность Организации перед участниками, членами органов управления и сотрудниками:
2. ВЦО ЛЖВ ориентирована на долгосрочное сотрудничество с каждым человеком, участвующим в деятельности Организации, что влечет за собой постоянное совершенствование ВЦО ЛЖВ и предоставление возможности для максимального раскрытия потенциала человеческих ресурсов.
3. ВЦО ЛЖВ стремится иметь в своем составе лучших специалистов, отвечающих высоким профессиональным и корпоративным требованиям, поощряет повышение профессионального уровня сотрудников.
4. Одна из целей ВЦО ЛЖВ – создание и поддержание статуса привлекательного работодателя, создание максимально благоприятных условий труда, отвечающих требованиям реальности и возможностям Организации, для раскрытия потенциала, инициативы участников, членов органов управления и сотрудников, а также для их развития и обучения.
5. Организация оценивает вклад каждого участника, члена органов управления и сотрудника в достижение результата и разрабатывает эффективные системы мотивации и стимулирования. Одним из критериев оценки является выполнение данного Этического кодекса.
6. В Организации разрабатываются и внедряются программы обучения и развития, комплексной оценки и продвижения, основанные на корпоративных компетенциях и профессиональных навыках.
7. Организация стремится обеспечить постоянное повышение уровня социальной защищенности своих сотрудников, охрану здоровья и безопасность всех категорий персонала.
8. Организация предоставляет участникам, членам органов управления и сотрудникам возможность открыто выражать собственное мнение, вносить предложения. В свою очередь Организация стремится информировать о важных вопросах деятельности, формулировать и регулярно доводить до сведения стратегические направления развития, основные цели и задачи Организации с тем, чтобы каждый понимал путь и приоритеты развития ВЦО ЛЖВ, требования к участникам, членам органов управления и сотрудникам и ожидания от них, открывающиеся возможности.
9. Ответственность участников, членов органов управления и сотрудников перед ВЦО ЛЖВ:
10. Выполнение Устава ВЦО ЛЖВ, а также положений, принципов и ценностей данного Этического кодекса и других распорядительных документов Организации, своих обязанностей.
11. Профессиональная компетентность. Участники, члены органов управления и сотрудники должны постоянно повышать уровень своей профессиональной компетентности, повышать свои знания, совершенствовать профессиональные умения и навыки.
12. Повышать статус работы ВЦО ЛЖВ.
13. Во время выполнения своих обязанностей признавать приоритеты профессиональной ответственности над собственными интересами.
14. Каждый участник, член органов управления и сотрудник, общаясь с внешними субъектами, является лицом Организации и своим поведением и внешним видом поддерживает ее репутацию и престиж. Важными факторами, создающими впечатление об Организации и сотрудниках, являются порядок, чистота, аккуратность офиса и рабочего места.
15. ВЦО ЛЖВ рассчитывает на сознательность, лояльность и ответственность участников, членов органов управления и сотрудников во всех вопросах, связанных с деятельностью Организации, на их отказ от участия в каких бы то ни было недостойных и неправомерных действиях. В дополнение к требованиям, предусмотренным законодательством и внутренними нормативными документами, ВЦО ЛЖВ считает необходимым обозначить неприемлемые действия, являющиеся грубыми нарушениями принятых норм:
16. недопустимы: любые действия, которые могут нанести ущерб репутации Организации, ее клиентов и партнеров, передача сторонним лицам или организациям информации, наносящей ущерб имиджу и репутации Организации, негативная информация об Организации, ее руководителях и сотрудниках, распространяемая или переданная работником третьим лицам, а также информация, которая может быть однозначно интерпретирована как порочащая репутацию;
17. недопустимо: использование в личных целях и в ущерб Организации материальных, информационных или других ресурсов. Важнейшим ресурсом Организации является информация. Допуская утечку информации, мы работаем в ущерб Организации. В Организации категорически запрещена передача сторонним лицам или организациям конфиденциальной информации, в т.ч. персональных данных. За совершение неправомерных действий по поводу передачи информации или умышленного нанесения материального ущерба, сотрудники несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Украины, Организация имеет право применить дисциплинарные и материальные санкции;
18. недопустимы: получение материальной выгоды в любом виде, действия, которые могут быть расценены как принятие на себя каких-либо обязательств Организацией или сотрудниками, получение подарков в любой форме, денежных средств, любых материальных благ или льгот (кроме общепринятых протокольных мероприятий);
19. недопустимы: обман, грубое, неуважительное, пренебрежительное отношение к подчиненным, коллегам, руководству, внешним субъектам и партнерам.

7. Аполитичность сотрудников.

8. Бережное отношение к рабочему времени. Сотрудники должны эффективно использовать не только свое рабочее время, но и время других сотрудников – использовать служебную рассылку только в том случае, когда это приводит к повышению эффективности принятия решения.

9. Оптимизация рабочих процессов. Сотрудник должен постоянно оптимизировать свои рабочие процессы и повышать эффективность выполнения функциональных задач, а также вносить предложения по усовершенствованию рабочих процессов Организации.

10. Ответственность за свое здоровье. Каждый сотрудник несет ответственность за соблюдение в своей работе правил техники безопасности и охраны труда, бережно относится к своему здоровью.

11. Сотрудник несет ответственность за сохранность товарно-материальных ценностей, в первую очередь выданных во временное пользование, и основных фондов, а также за бережное их использование.

1. Принципы деятельности в Организации:
2. Главное – не процесс, а результат. 99% выполненной работы – лишь процесс. Результатом является 100% выполнение запланированной работы.
3. Четкая постановка задачи – залог ее точного исполнения. Ответственность за четкую постановку задачи несет руководитель. Если Вы не уверены в том, что поняли задачу правильно, или что сотрудник Вашего подразделения Вас правильно понял – переспросите, объясните необходимое число раз.
4. Принятая задача должна быть выполнена. Сотрудник может предлагать корректировку задачи, уточнять сроки и ресурсы для ее выполнения. В случае отсутствия предложений и уточнений со стороны сотрудника, задача считается принятой.
5. Свои задачи каждый должен выполнять самостоятельно.
6. Ответственность за контроль выполнения задачи несет руководитель.
7. Объективность и непредвзятость.
8. Уровень ответственности и полномочий не может трактоваться по-разному. Каждый сотрудник и руководитель должны одинаково понимать, какие решения сотрудник может принимать самостоятельно и за какой результат он отвечает.
9. Качество и своевременность выполнения задач – основа нашей репутации. Качество работы Организации складывается из качественной работы каждого сотрудника. От качества работы сотрудника зависят его профессиональная репутация и авторитет. Взятые обязательства необходимо выполнять качественно и своевременно. О невозможности выполнить задачу в срок необходимо предупредить заранее.
10. Субординация – это важно. Любые предложения и замечания, касающиеся Вашей деятельности, должны быть адресованы Вашему непосредственного руководителю. Если по каким-либо причинам Вы считаете необходимым обратиться к вышестоящему руководителю, копия Вашего обращения должна быть отправлена Вашему непосредственному руководителю.
11. Только лояльные сотрудники могут быть членами нашей команды. Быть лояльным – значит активно улучшать, помогать, конструктивно критиковать, – в противовес равнодушию и отстраненности. Исключаются неконструктивные, негативные комментарии об Организации, т. к. каждый должен взять ответственность на себя и задать вопрос: «Что я сделал для изменения ситуации?».
12. Учтение культурных традиций и обычаев, национальных характеров в рамках деятельности Организации.
13. От инициативы каждого зависит развитие всей Организации. Все новые предложения и идеи каждого сотрудника ценны для Организации. Вы можете воспользоваться всеми существующими в Организации информационными каналами для того, чтобы донести Вашу идею.
14. Честность и справедливость.
15. Командная работа. Серьезные достижения невозможны без целеустремленного работоспособного коллектива. Поэтому один из основных принципов Организации – стремление к созданию результативной команды единомышленников, разделяющих цели и ценности Организации, где основой отношений являются активный обмен знаниями и опытом, взаимоподдержка, взаимозаменяемость и взаимовыручка.
16. Взаимоуважение. Уважение, вежливость, взаимопомощь, тактичность в отношениях друг с другом, партнерами, руководителем и подчиненным, независимо от занимаемой должности, признание опыта, достоинств и достижений других являются основой всех отношений в Организации. Неотъемлемой составляющей корпоративной культуры являются культура общения и деловой этикет.
17. Нулевая терпимость к притеснению и дискриминации.
18. Предупреждение конфликта интересов.
	1. **Экологическая политика**

ВЦО ЛЖВ в своей деятельности способствует соблюдению требований законодательства о защите окружающей среды, принципов использования и воспроизводства природных ресурсов, обеспечения экологической безопасности, предупреждения и ликвидации негативного воздействия хозяйственной и иной деятельности на окружающую среду, сохранения природных ресурсов.

Согласно специфике своей деятельности ВЦО ЛЖВ реализует экологическую политику и проводит мероприятия по минимизации отрицательного воздействия на окружающую среду через:

1. обеспечение безопасных для жизни и здоровья условий труда, формирование адекватных норм экологического поведения;
2. проведения занятий и инструктажей с сотрудниками, консультантами, экспертами, поставщиками о требованиях законодательства в сфере охраны труда, внутренних руководящих документов и инструкций;
3. постоянный контроль соблюдения всеми сотрудниками, консультантами, экспертами, поставщиками правил охраны труда, экологических норм и правил;
4. популяризацию здорового образа жизни;
5. проведение разъяснительной работе о вреде курения, запрещение курения в офисе, а только в специально отведенных оборудованных местах;
6. экономию электроэнергии (использование энергосберегающих лампочек, контроль за включением/выключением техники), воды (использование дозирующих кранов), тепла (утепление окон, дверей);
7. экономию материальных ресурсов – сокращение использования бумаги (составление, отправка и хранение документов в электронном виде, использование черновиков, двухсторонняя печать, печать только согласованных и утвержденных документов, минимальное количество копий документов);
8. направление на вторичную переработку бумаги, картонных коробок и др.;
9. минимальное и повторное использование товаров на неорганической основе (пластиковые одноразовая посуда, кульки и др.);
10. предпочтительную закупку материальных ресурсов на органической (самораспадающейся) основе и экономное их использование;
11. отправку на утилизацию и переработку батареек, компьютерных составляющих и других товаров, содержащих химические составляющие, в специализированные лицензированные организации;
12. соблюдение гигиены – обеспечение средствами гигиены (мыло, салфетки и др.);
13. недопущение сброса хозяйственно-бытовых отходов в канализацию;
14. регулярную уборку помещений.
15. **Ответственность за неисполнение / ненадлежащее исполнение**

**Этического кодекса**

1. Участники, члены органов управления и сотрудники ВЦО ЛЖВ несут персональную ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение положений Этического кодекса в соответствии с положениями законодательства, Устава ВЦО ЛЖВ, данного Этического кодекса, других внутренних распорядительных документов, утвержденных решениями Общего собрания участников Организации.
2. Информирование о неисполнении или ненадлежащем исполнении положений Этического кодекса участниками, членами органов управления и сотрудниками ВЦО ЛЖВ является обязательным.
3. **Порядок внесения изменений**

**в Этический кодекс**

* 1. Внесение изменений и дополнений в Этический кодекс, в т.ч. утверждение новой редакции данного документа, является компетенцией Общего собрания участников ВЦО ЛЖВ.
	2. Решение о внесении изменений в данный Этический кодекс принимается на Общем собрании участников ВЦО ЛЖВ простым большинством голосов присутствующих.
	3. Изменения и дополнения к Этическому кодексу вступают в силу с момента утверждения соответствующего решения Общим собранием участников ВЦО ЛЖВ.

Президент Международной благотворительной

организации «Восточноевропейское и

Центральноазиатское объединение людей,

живущих с ВИЧ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.О. Жовтяк

\_\_\_.\_\_\_.201\_\_

**СОГЛАСОВАНО**

рабочей группой по усовершенствованию внутренних процедур в Организации, созданной приказом ВЦО ЛЖВ от 19.08.2016 № 2