

**Кодекс этики  
Фонда содействия развитию массовых  
коммуникаций и правовому просвещению  
«Так-так-так» (Фонд «Так-так-так»)**

**Новосибирск, 2015 г.**

## I. Статус Кодекса

Кодекс – этический документ *не*бюрократического 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 Фонда «Так-так-так» (далее – Организация) – содействие развитию массовых коммуникаций, удовлетворению духовных и иных нематериальных потребностей лиц, связанных с реализацией конституционных прав на свободу мысли и слова, свободу поиска, получения, производства и распространения информации, свободу массовой информации.
- 1.2. Исходя из этого, в своей деятельности сотрудники Фонда «Так-так-так» 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, представляет 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.

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 (<https://taktaktak.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**

- 1.1. Конфликт интересов - это противоречие между личной заинтересованностью руководителя, сотрудника или члена Организации и интересами Организации.
- 1.2. 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.
- 1.3. 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**

- 2.2. Конфликт интересов может быть реализовавшимся или потенциальным.
- 2.3. Реализовавшийся 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.
- 2.4. 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**

- 3.2. 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.
- 3.3. 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.

- 3.4. 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**

- 4.2. 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.
- 4.3. Если руководитель, сотрудник или член Организации узнал о потенциальном конфликте интересов другого сотрудника или члена Организации, он также обязан сообщить об этом.
- 4.4. 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.
- 4.5. Если руководитель Организации или любой член Комиссии по этике выявили недостоверные сведения (или иные нарушения), допущенные при декларировании интересов, они вправе инициировать рассмотрение данного вопроса на заседании Комиссии по этике.
- 4.6. 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 Правлению или Общему собранию членов Организации принять соответствующие меры для разрешения этого конфликта;
- 4.7. 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 представляет 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 <https://taktaktak.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.
  - ФИО, точное название должности и краткая биография руководителя и основных сотрудников Организации.
  - 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 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 Фонда «Так-так-так» 21 мая 2015 г.

---