ЗАТВЕРДЖЕНО

Протоколом Правління № 2/2025 від 29.12.2025

Благодійної організації

“Благодійний фонд “Запорука”



Голова правління Н. О. Оніпко

Кодекс поведінки та етики

1. Загальні положення

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «ЗАПОРУКА»» (далі – Фонд) є благодійним фондом відповідно до Закону України «Про благодійну діяльність та благодійні організації», діє на підставі законодавства України, а також Статуту.

Фонд реалізує свою діяльність через системний підхід, що поєднує медичну, психосоціальну та соціальну підтримку, створення безпечного середовища для родин (зокрема через модель Родинних домів «Дача»), а також розвиток спроможності фахівців і громад через навчання, поширення знань і впровадження ефективних моделей допомоги.

У своїй діяльності Фонд керується наступним:

Візія:
Суспільство, у якому кожна людина має доступ до гідного лікування, підтримки та відновлення і відчуває турботу та повагу до своєї гідності навіть у найскладніші моменти життя.

Місія:
Покращити якість життя дітей і їхніх родин шляхом надання людяної та всебічної допомоги під час лікування, реабілітації та у кризовий період. Фонд працює для того, щоб люди могли долати життєві виклики і відчувати власну гідність навіть у найскладніших ситуаціях.

Цінності: чесність, людяність, ефективність.

Чесність – фонд відкрито звітує перед донорами та партнерами, надаючи їм повну інформацію про використання внесених коштів та досягнення цілей. Прозорість є запорукою довгострокової співпраці та довіри.

Людяність – це основа діяльності фонду: ми працюємо з повагою до гідності кожної людини та ставимо на перше місце потреби наших бенефіціарів.

Ефективність – організація максимально ефективно використовує ресурси, щоб забезпечити найкращі результати для підопічних і проєктів, спрямовуючи допомогу

туди, де вона найбільш необхідна.

Фонд очікує, що його працівники та інші особи у своїй діяльності будуть дотримуватись усіх чинних законів, політик, правил та положень, а також підтримувати найвищі стандарти чесності та порядності, з особливою увагою до прав, свобод та гідності людини.

Цей Кодекс поведінки (етичний кодекс) (надалі – Кодекс) розроблений як орієнтир для всіх, хто працює з Фондом, визначаючи стандарти професійної та етичної поведінки. Усі, на кого він поширюється, зобов'язані здійснювати свою діяльність відповідно до його вимог.

Кодекс базується на законодавстві України, міжнародних стандартах гуманітарної діяльності, зокрема Core Humanitarian Standard on Quality and Accountability, Конвенції ООН про права дитини, Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, Конвенції з прав людини та основоположних свобод, Конвенції ООН проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання; а також стандарти національного законодавства України, зокрема Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Закону України «Про охорону дитинства», закону України «Про соціальні послуги», закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та інших нормативно-правових актів щодо прав дитини та прав людей з інвалідністю, а також ЗУ «Про благодійну діяльність та благодійні організації», «Про основи законодавства про охорону здоров'я».

2. Сфера дії Кодексу

Кодекс поширюється на усіх працівників, які працюють у Фонді на повну чи часткову зайнятість, за основним місцем роботи чи сумісництвом, а також на інших осіб, які виконують відповідні функції від імені Фонду або для Фонду на підставі договору: стажерів, волонтерів, учасників заходів, консультантів тощо.

Кодекс також поширюється на партнерські організації, отримувачів фінансування (у тому числі субгрантів), підрядників та постачальників у межах реалізації діяльності Фонду.

Усі випадки, коли умови, що стосуються працівників та інших осіб, суперечать цьому Кодексу, повинні обговорюватися з відповідальною особою Фонду або з керівництвом Фонду.

Цей Кодекс повинен бути доведений до відома та роз'яснений усім працівникам та іншим особам перед початком виконання ними обов'язків. Кожен член персоналу підтверджує ознайомлення з Кодексом та готовність його дотримуватися.

Відповідальність за впровадження та дотримання цього Кодексу визначається відповідно до повноважень органів управління Фонду, встановлених Статутом.

Правління Фонду забезпечує впровадження цього Кодексу, організовує його застосування у діяльності Фонду, розглядає випадки порушень, скарги та звернення і приймає рішення щодо реагування;

Наглядова рада Фонду здійснює контроль за дотриманням етичних стандартів, принципів доброчесності та прозорості у діяльності Фонду;

Загальні збори учасників Фонду визначають стратегічні напрями діяльності Фонду відповідно до Статуту.

Керівники підрозділів та керівники проєктів забезпечують застосування положень цього Кодексу у підпорядкованих їм командах.

Кодекс є орієнтиром для прийняття рішень і не охоплює всіх можливих ситуацій, з якими може стикатися персонал. У разі виникнення сумнівів щодо його застосування працівники повинні звертатися до Правління Фонду або уповноваженої особи, визначеної Правлінням.

За порушення цього Кодексу до працівників та інших осіб, залежно від виду правовідносин з Фондом, можуть застосовуватися заходи впливу, зокрема дисциплінарні заходи, припинення співпраці, розірвання договорів або інші заходи відповідно до законодавства України.

У випадках, коли порушення мають ознаки правопорушення, Фонд може повідомляти відповідні державні органи та вживати заходів, передбачених законодавством України.

3. Запобігання конфлікту інтересів

Конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що **може вплинути/впливає** на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. Запобігання та врегулювання конфліктів інтересів є наріжним принципом запобігання корупції. Конфлікти інтересів можуть виникати під час здійснення гуманітарної роботи або діяльності з розвитку, під час прийняття рішень щодо оформлення на роботу, вибору постачальників, надавачів послуг та організацій-партнерів, а також інших видів діяльності.

Прикладами ситуацій, які можуть призвести до Конфлікту інтересів, є:

a. використання інформації, отриманої при виконанні повноважень у Фонді, з метою отримання особистої вигоди;

b. прийняття на роботу в особисте підпорядкування однієї із Близьких осіб

Під Близькою особою слід розуміти фізичну або юридичну особа, з якою особу пов'язують родинні, особисті або фінансові відносини, здатні вплинути на об'єктивність прийняття нею рішень. До близьких осіб можуть належати члени сім'ї (чоловік/дружина, батьки, діти, брати, сестри, бабусі, дідусі, онуки), а також інші особи, з якими є спільні майнові або договірні зобов'язання, що можуть створювати потенційний конфлікт інтересів.

c. сприяння встановленню Фондом ділових стосунків з Третіми особами, в яких Близькі особи Співробітника Фонду займають посаду в керівних органах чи володіють часткою у статутному капіталі;

d. сприяння встановленню Фондом ділових стосунків з Третьою особою, керівництво якого надало Співробітнику чи його Близькій особі персональну знижку на придбання товарів чи послуг тощо.

Співробітники повинні бути незалежними та неупередженими при виконанні своїх повноважень, а також повинні уникати будь-яких ситуацій, коли їх Приватні інтереси (чи інтереси їхніх Близьких осіб, родичів, друзів чи інших осіб) можуть суперечити або створювати враження таких, що суперечать інтересам Фонду.

Співробітники дотримуються принципу про неконкуренцію, та не працюють і не консультують конкуруючі організації на певний період часу, як під час працевлаштування, так і після звільнення шляхом використання інформації, що стала відома Працівнику в ході виконання посадових обов'язків у Фонді

Фонд гарантує, що інформація про всі Конфлікти інтересів буде всебічно та неупереджено розглядатися, аналізуватися та перевірятися Уповноваженим та, за необхідності, Керівником. Співробітники мають сприяти Уповноваженому у перевірці

вказаної інформації. При цьому загальнодоступна інформація щодо Співробітників (в тому числі доступна в соціальних мережах) може розглядатися в якості допустимого доказу існування Приватного інтересу чи інтересів їхніх Близьких осіб.

Президент або інша уповноважена ним особа Фонду повинна провести спільну зустріч зі Співробітником та у неупереджений спосіб розглянути інформацію щодо ситуації навколо Конфлікту інтересу з метою його належного врегулювання.

4. Попередження сексуальної експлуатації, наруги та домагань

Фонд, партнерські організації (субпідрядники) прагнуть поважати гідність всього персоналу та бенефіціарів. Робота з вразливими категоріями людей, включаючи дітей, людей з обмеженням життєдіяльності та інвалідністю, жінок, людей похилого віку та представників меншин, неминуче призводить до порушення балансу влади. Відповідальністю усього персоналу є створення та підтримка середовища, що запобігає сексуальній експлуатації, нарузі та домаганням.

З метою запобігання зловживанню владою, Фонд прийняв Основні принципи Постійного комітету Міжурядового агентства щодо запобігання сексуальному насильству та експлуатації. Ці принципи є невід'ємною частиною цього Кодексу та є обов'язковими для виконання персоналом Фонду на який поширюється цей Кодекс.

1. Сексуальна експлуатація та зловживання зі сторони працівників гуманітарних служб є грубими порушеннями та підставою для припинення трудових відносин.

2. Сексуальні дії з дітьми (особами, які не досягли 18-річного віку) заборонені незалежно від віку, згоди чи місцевих правил. Помилкове сприйняття віку дитини не є захистом.

3. Надання грошей, зайнятості, товарів чи послуг за секс, включаючи сексуальну прихильність або інші форми приниження або експлуатації, заборонені. Сюди входить допомога, що надається бенефіціарам.

4. Забороняються будь-які сексуальні стосунки між особами, що надають гуманітарну допомогу та захист, та особою, яка отримує вигоду від такої гуманітарної допомоги та захисту, що передбачає неналежне використання звання чи посади. Такі відносини підривають довіру та цілісність гуманітарної допомоги.

5. Якщо гуманітарний працівник проявляє занепокоєння або підозри щодо сексуального зловживання чи експлуатації іншого працівника, незалежно від того, чи працюють вони в тій самій організації чи ні, він повинен повідомити про такі підозри через встановлені механізми звітності Фонді.

6. Гуманітарні працівники зобов’язані створювати та підтримувати середовище, яке запобігає сексуальній експлуатації та нарузі і сприяє виконанню їх кодексу поведінки. Менеджери на всіх рівнях мають особливі обов’язки підтримувати та розробляти системи, що підтримують таке середовище.

З метою сприяння прозорості та заохочення середовища, яке запобігає сексуальній експлуатації, зловживанню та домаганням, менеджери та супервізори Фонду, партнерських організацій (субпідрядників) не повинні вступати в сексуальні стосунки з персоналом, який вони супервізують. У разі виникнення таких стосунків керівник

Фонду повинен бути повідомлений з метою перепризначити супевізуючу особу.

5. Захист прав дітей

Співробітники та партнери Фонду відповідають за захист прав дітей, з якими вони взаємодіють у процесі своєї діяльності.

Фонд не допускає жодних форм насильства, включаючи сексуальне насильство, експлуатацію або зловживання владою щодо дітей та інших вразливих осіб. Реагування на такі випадки є пріоритетним, а кожне повідомлення підлягає належному та неупередженому розгляду.

Фонд та партнерські організації очікують від своїх працівників уважного ставлення до впливу програм і проєктів на дітей, осіб з інвалідністю та інші вразливі групи, з урахуванням гендерних аспектів.

Усі працівники та інші особи, на яких поширюється дія цього Кодексу, зобов'язані негайно повідомляти про відомі їм або підозрювані випадки насильства, сексуальної експлуатації, наруги чи зловживання владою щодо дітей у порядку, передбаченому внутрішніми політиками Фонду.

Фонд та партнерські організації забезпечують захист постраждалих осіб, зокрема шляхом надання підтримки або спрямування до відповідних служб з метою їх відновлення та реабілітації.

6. Запобігання проявам корупції

Фонд гарантує, що всі ресурси використовуються виключно для реалізації статутних цілей та відповідно до вимог законодавства щодо неприбутковості організацій.

Фонд суворо дотримується принципів прозорості й чесності у своїй діяльності та вимагає від усіх зацікавлених сторін неухильного дотримання національних і міжнародних норм та законів щодо боротьби з корупцією.

Фонд не допускає надання або отримання будь-яких подарунків чи послуг від імені Фонду для особистої вигоди або вигоди третіх осіб у межах встановлення чи підтримання ділових відносин. Виняток становлять лише символічні сувеніри з логотипом Фонду або його проєктів, подарунки незначної вартості як прояв ділової ввічливості, а також поодинокі запрошення, що відповідають загальноприйнятим стандартам ділового етикету і не впливають на об'єктивність прийняття рішень.

7. Конфіденційна інформація та захист персональних даних

Співробітникам заборонено без дозволу його безпосереднього керівника або Керівника розголошувати конфіденційну інформацію, яка стала їм відомою у зв'язку із співпрацею

з Фондом. Конфіденційною є інформація, що не є загальнодоступною, несанкціоноване розголошення якої може заподіяти шкоду Фонду, її партнерам, Співробітникам або іншим фізичним чи юридичним особам (наприклад, персональні дані, інформація про клієнтів, бізнес-плани, фінансова інформація щодо Фонду тощо). Співробітники повинні утримуватися від обговорення відомої їм конфіденційної інформації в громадських місцях.

Фонд може встановлювати внутрішні правила та політики конфіденційності, що регулюють перелік даних, які відносяться до конфіденційної інформації та комерційної таємниці, осіб, що мають доступ до відповідної інформації, способи її зберігання та захисту, та відповідальність за розголошення відповідної інформації.

Співробітники зобов’язані дотримуватися законодавства про захист персональних даних, що знаходяться в розпорядженні Фонду. Доступ до персональних даних, що знаходяться у розпорядженні Фонду, надається лише спеціально уповноваженим працівникам, які мають службову необхідність доступу до цих даних.

Після звільнення або припинення співробітництва з Фондом Співробітнику забороняється розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію, яка стала йому/їй відома у зв’язку з виконанням своїх повноважень, договірних зобов’язань, крім випадків, встановлених законом.

Фонд дотримується чіткого режиму збереження конфіденційної інформації.

8. Повідомлення про будь-яку незаконну або неетичну поведінку та механізм подання скарг

Фонд заохочує відкритість і відповідальність у своїй діяльності та створює умови, за яких будь-яка особа може повідомити про незаконну, неетичну або неприйнятну поведінку без страху переслідування.

Фонд забезпечує доступний, безпечний і конфіденційний механізм подання скарг для бенефіціарів, працівників, волонтерів, партнерів, підрядників та інших зацікавлених сторін.

Скарги можуть стосуватися:

- порушення норм цього Кодексу
- неетичної поведінки
- дискримінації або нерівного ставлення
- випадків насильства, сексуальної експлуатації або зловживання владою
- якості або доступності послуг Фонду
- дій або бездіяльності працівників, волонтерів чи представників Фонду

Фонд гарантує, що:

- усі скарги розглядаються неупереджено та об’єктивно
- розгляд здійснюється у розумні строки
- інформація про заявника є конфіденційною і не розголошується без його/її згоди, окрім випадків, передбачених законодавством
- особа, яка подає скаргу добросовісно, не зазнає жодних форм переслідування, тиску або негативних наслідків

Розгляд скарг здійснюється уповноваженими особами або Правлінням Фонду відповідно до їх повноважень. У разі необхідності можуть бути залучені інші компетентні особи або органи.

Усі працівники та інші особи, на яких поширюється дія цього Кодексу, зобов’язані:

- повідомляти про відомі їм випадки порушень або підозри на такі порушення
- сприяти розслідуванню таких випадків
- дотримуватися конфіденційності у процесі розгляду

Фонд забезпечує належне реагування на всі звернення, включаючи вжиття заходів для припинення порушень, захисту постраждалих осіб та запобігання подібним випадкам у майбутньому.

У випадках, коли порушення мають ознаки правопорушення, Фонд може повідомляти відповідні державні органи відповідно до законодавства України.

9. Інші положення

Керівник забезпечує організацію механізмів зворотного зв’язку із Співробітниками, спрямовані на підтримку та постійне вдосконалення цього Кодексу.

Перед початком співпраці Фонду із новим Співробітником Уповноважений проводить короткий інструктаж щодо основних положень цього Кодексу, а Співробітник підписує відповідний документ про ознайомлення із змістом цього Кодексу.

Цей Кодекс оприлюднюється на офіційному сайті Організації у загальному доступі для ознайомлення з його положеннями.