



# ФОНД «РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР ЕВРЕЙСКОГО ПРОСВЕЩЕНИЯ»

191025, г. Санкт-Петербург, ул. Рубинштейна, д.3, литер А, пом. 9Н

Тел: +7 (921) 949-24-33, Mailto: rescentr@havura.info

ИНН 7840075244 КПП 784001001 ОГРН 1187800000453 ОКПО 24390780

Банковские реквизиты: р/с 40703810203000001201 в Филиале "Северная столица" АО "Райффайзенбанк",  
БИК 044030723, к/с 30101810100000000723

Принят на Расширенном собрании Совета  
и сотрудников Фонда «Ресурсный центр еврейского  
просвещения»  
14 февраля 2024 г.

## ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС «РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ЕВРЕЙСКОГО ПРОСВЕЩЕНИЯ»

### ПРЕАМБУЛА

Этический кодекс — это внутренний стандарт, созданный для поддержания миссии и целей организации. Этот документ служит не только инструментом для соблюдения правил, но и ориентиром для действий, отражающих наши этические стандарты.

Кодекс подчеркивает важность принципов этики, лежащих в основе нашей работы, и является ключевой частью корпоративной культуры и идентичности организации.

#### Глава I. Миссия и ценности

1.1. Миссия организации заключается в содействии культурному обмену и распространению знаний об истории, традициях и культуре еврейского народа. Мы стремимся поддерживать просветительские проекты для детей, молодежи и педагогов, формируя мировоззрение будущих поколений.

1.2. Мы привержены следующим ценностям:

1.2.1. Мы убеждены, что сохранение еврейской культуры напрямую зависит от передачи знаний между людьми и между поколениями. Мы стремимся создать разнообразные пути и возможности для осуществления этой передачи.

1.2.2. Мы считаем, что педагоги в значительной степени формируют мировоззрение будущих поколений

1.2.3. Мы убеждены, что педагоги любят и умеют не только учить, но и учиться и стремимся помогать им в этом

1.2.4. Мы верим, что процесс обучения для детей должен быть одновременно захватывающе интересным и в меру сложным. Мы изучаем их потребности и ищем наиболее подходящие для каждого возраста решения в своих проектах.

1.2.5. Мы убеждены, что обучение помогает приобретать друзей и единомышленников, а также становится интереснее и эффективнее в кругу друзей и единомышленников. Поэтому мы стремимся создавать сообщества вокруг наших образовательных проектов.

1.3. Организация соблюдает нормы международного права, учитывает лучшие практики, применимые в сфере деятельности некоммерческих организаций, и применяет их в своей работе

## Глава II. Сфера действия Кодекса

- 2.1. Все работники обязаны соблюдать его положения вне зависимости от формы занятости.
- 2.2. Особое внимание уделяется соблюдению кодекса во время выполнения профессиональных обязанностей.
- 2.3. Волонтеры просветительских проектов организации также должны следовать правилам кодекса.
- 2.4: Ознакомление с кодексом обязательно для всех сотрудников перед началом работы.
  - 2.4.1: Новые сотрудники должны ознакомиться с кодексом до подписания трудового договора.
  - 2.4.2: Действующие сотрудники должны выразить согласие с кодексом в течение месяца после его утверждения.
- 2.5: Текст кодекса публикуется на сайте организации и доступен для всех заинтересованных сторон. Это обеспечивает открытость и доступность информации о принципах и правилах, руководящих деятельностью организации.
- 2.6: Прочие лица, желающие участвовать в деятельности Организации, также должны быть в свободной форме ознакомлены с Кодексом до принятия окончательного решения об их привлечении к сотрудничеству с Организацией. Это гарантирует, что все они, включая волонтеров и подрядчиков, понимают и соглашаются с принципами и ценностями, которые руководят деятельностью Организации.
- 2.7. Каждый сотрудник должен с уважением, беспристрастно и профессионально относиться к своим коллегам и благополучателям.
- 2.8. Мы не допускаем прямой или косвенной дискриминации, унижения, обвинения, несправедливого обращения в отношении любого человека на основании таких факторов и их признаков, как происхождение, раса, цвет кожи, этническая принадлежность, национальность, класс, каста, религия и убеждения, политические или иные взгляды, пол, язык, сексуальная ориентация и гендерная идентичность, состояние здоровья, семейное положение, беременность, наличие несовершеннолетних детей, экономический статус, принадлежность к национальному меньшинству.
- 2.9. Проявления агрессии, запугивание, преследование и оскорбления сотрудников и/или лиц, причастных к работе организации, недопустимы ни в какой форме (включая физическое насилие, действия, оскорбительные слова, шутки и комментарии и т. п.).
- 2.10. Мы ответственно используем социальные сети и другие интернет-сообщества.

## Глава III. Основные принципы

Далее подробно изложены основные принципы нашей деятельности. Мы стремимся к объективности, открытости, объективности и независимости. Мы не приемлем любую коррупционную деятельность, взяточничество, а также легализацию доходов, полученных преступным путем, и финансирование терроризма.

- 3.1: Наша деятельность некоммерческая и направлена на достижение уставных целей и миссии организации.
- 3.2. Мы не стремимся извлекать прибыль из нашей работы. Любая прибыль, полученная в результате деятельности организации, используется исключительно для реализации наших уставных целей и миссии, а не для личной выгоды или обогащения.
- 3.3. Мы придерживаемся принципов независимости от внешних влияний и не принимаем финансирование, несовместимое с нашими целями и ценностями.
  - 3.3.1. Мы формируем свои позиции и принимаем решения, основываясь исключительно на наших ценностях и убеждениях, а не под воздействием внешних факторов, таких как доноры, политические партии или частные компании.
  - 3.3.2. Мы стремимся разнообразить источники финансирования нашей деятельности, чтобы обеспечить нашу независимость и свободу в принятии решений.

- 3.3.3. Мы отказываемся от финансирования, если его цели противоречат нашим основным уставным целям и миссии.
- 3.4. Организация не ведет политическую деятельность и не поддерживает политические партии.
- 3.4.1. Мы не вмешиваемся в политические дела и не поддерживаем никакие политические партии или движения и кандидатов.
- 3.5. Наша работа основана на достоверной информации и принципах объективности.
- 3.5.1. Мы уделяем особое внимание проверке фактов и использованию достоверных источников информации.
- 3.5.2. Мы стремимся быть объективными в наших решениях и действиях, стараясь исключить какие бы то ни было предвзятые или односторонние подходы.
- 3.6. Мы открыты и подотчетны перед обществом, обеспечивая доступ к информации о нашей деятельности, и стремимся поддерживать прозрачные отношения со всеми заинтересованными сторонами.
- 3.7. Мы категорически против любых форм коррупции и взяточничества, в том числе в виде взяток и/или благодарностей за участие в наших мероприятиях. Мы также ожидаем непримиримого отношения к коррупции и взяточничеству от всех лиц, с которыми мы взаимодействуем.

#### Глава IV. Конфликт интересов

- 4.1. Конфликт интересов означает ситуацию, в которой возникает противоречие между личными интересами руководителей, сотрудников или представителей управляющих органов Организации и интересами самой организации. Это применяется не только к самим членам организации, но и к их близким родственникам и лицам, с которыми у них есть финансовые или иные обязательства. Основная политика организации заключается в том, что при выполнении своих профессиональных обязанностей каждый должен придерживаться исключительно интересов организации и не допускать решений, основанных на личной выгоде.
- 4.2. Конфликт интересов может быть двух видов: реализованным и потенциальным.
- 4.2.1. Реализованный конфликт интересов возникает в том случае, когда имеется фактическое противоречие между интересами организации и личными интересами члена Организации. Такие случаи считаются нарушением этических норм организации.
- 4.2.2. Потенциальный конфликт интересов представляет собой ситуацию, в которой конфликт интересов еще не произошел, но может возникнуть, если сотрудник примет решение, основанное на его личных интересах или выгоде. Организация стремится предотвратить такие потенциальные конфликты интересов или урегулировать их.
- 4.3. При предотвращении Конфликта интересов организация полагается на здравый смысл и честность сотрудников и всех лиц, причастных к работе организации.
- 4.4. Лица, оказавшиеся в ситуации потенциального конфликта интересов, такие как руководители, сотрудники или члены организации, обязаны немедленно уведомить об этом уполномоченных лиц, до принятия каких-либо решений.
- 4.5. Если руководитель, сотрудник или член организации осведомлен о потенциальном конфликте интересов у другого сотрудника или члена организации, они обязаны сообщить об этом.
- 4.6. Информацию о конфликте интересов передают одному из членов Комиссии по этике для последующего рассмотрения. Комиссия анализирует полученную информацию в соответствии с установленной процедурой.
- 4.7. Если руководитель Организации или член Комиссии по этике выявляют несостоятельные сведения или нарушения, они могут начать процесс расследования на заседании Комиссии по этике.
- 4.9. После проведения расследования Комиссия по этике может принять различные решения, включая подтверждение отсутствия конфликта интересов, рекомендации воздержаться от

принятия решений, изменения функциональных обязанностей сотрудника или рекомендации директору организации изменить полномочия, способствующие конфликту интересов.

4.10. Невыполнение мер по урегулированию конфликта интересов считается нарушением Кодекса этики и подлежит оперативному рассмотрению и принятию мер со стороны Комиссии по этике. Несоблюдение и нарушение принципов Этического кодекса может рассматриваться как действие, несовместимое со статусом сотрудника Фонда.

#### Глава V. Подарки и вознаграждения

5.1. Мы решительно отказываемся от принятия личных подарков, включая скидки, предоставление услуг, оплату еды, развлечений, путешествий и отдыха (в дальнейшем - подарки), если есть основания полагать или создается впечатление, что эти подарки предоставляются с целью оказать влияние на выполнение служебных обязанностей или принятие определенной позиции.

5.2. Сотрудникам или членам организации разрешается получать вознаграждение за публичные выступления, участие в СМИ или публикации, в том числе в сети интернет, при условии, что такие выступления и/или публикации используют информацию, принадлежащую организации, или были бы невозможны без принадлежности к организации. Однако это должно быть предварительно согласовано с руководителем организации.

#### Глава VI. Раскрытие информации

6.1. 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).

6.2. В качестве площадки для раскрытия информации мы используем официальный сайт организации [www.havura.info](http://www.havura.info) и соцсетях организации.

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

6.3.1. Полное название Организации, включая организационно-правовую форму.

6.3.2. Контакты: почтовый адрес, e-mail, телефон.

6.3.3. Устав Организации.

6.3.4. ФИО, точное название должности и краткая биография Директора и основных сотрудников организации.

6.3.5. Партнерские отношения с государственными органами, частными и общественными организациями.

6.3.6. Кодекс этики.

6.3.7. Отчет о деятельности организации за предшествующий год.

6.3.8. Ссылка на официальные ежегодные отчеты Министерству юстиции.

6.3.9. Информация о текущей деятельности организации в рамках проектов, финансируемых из государственных источников.

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

6.4.1. Если информация нарушает требования Федерального закона Российской Федерации N 152-ФЗ "О защите персональных данных".

6.4.2. Если информация является коммерческой тайной, конфиденциальной информацией или ее раскрытие недопустимо в соответствии с какими-либо другими заключенными договоренностями.

6.4.3. Если информация касается вопросов внутренней коммуникации и внутреннего управления Организации, не имеющих значения для третьих лиц.

6.5. Допуск лиц к сведениям и документам, содержащим конфиденциальную информацию, должен осуществляться с соблюдением принципа необходимой достаточности. Сотрудники и Контрагенты должны иметь доступ только к той информации, которая необходима непосредственно для их деятельности. Сотрудники, имеющие доступ к конфиденциальной информации, должны использовать ее только для выполнения своих должностных обязанностей в строгом соответствии с требованиями, установленными законодательством. Раскрытие конфиденциальной информации Сотрудниками за исключением случаев, установленных законодательством или внутренними нормативными актами, является недопустимым.

6.6. Помимо информации, обязательной к предоставлению и раскрытию, Организация также раскрывает информацию о своей деятельности на своем сайте и страницах в социальных сетях  
Глава VII. Действенность кодекса

7.1. Кодекс не направлен на внешний контроль сотрудников и санкции и не предполагает использование этических норм в качестве инструмента репрессий и тотального контроля над сотрудниками. Мы полагаем, что профессионализм участников аттестационных процедур удержит их от искажения смысла этических норм в административно-правовой контекст.

7.2. Действенность Кодекса поддерживается Комиссией по этике (далее – Комиссия). Комиссия не является ни "моральным начальством", ни "моральным судом". Она функционирует как институт саморегулирования Организации и выполняет экспертно-консультативные функции. Комиссия стремится избегать уделять приоритет санкциям и придает значимость процессу анализа морально-этических конфликтов, предохраняя от бюрократизации.

7.3. Функции Комиссии по этике

7.3.1. Комиссия по этике - орган, ответственный за этические вопросы в Организации.

7.3.2. Основной функцией Комиссии является мониторинг профессионально-этических конфликтов и принятие решений относительно их нарушения.

7.3.3. Комиссия также занимается разработкой программ для повышения профессионально-этической культуры сотрудников, распространением информационных и образовательных материалов, а также проведением семинаров и деловых игр.

7.6. Формирование Комиссии по этике

7.4.1. Комиссия состоит из трех человек, избираемых сотрудниками Организации. Два члена Комиссии избираются на один год с правом переизбрания: один из руководящей должности и один из не руководящей должности.

7.4.2. Третий член Комиссии избирается двумя постоянными членами Комиссии для каждой конкретной ситуации и выбирается единогласно.

7.5. Если Директор организации подозревается в нарушении Кодекса, третий член Комиссии выбирается из числа членов организации, не связанных с данной ситуацией. В остальных случаях третий член комиссии может быть выбран из числа членов организации, сотрудников Организации или других лиц, обладающих компетенцией для решения данного вопроса.

7.6. Если один из двух постоянных членов комиссии подозревается в нарушении кодекса этики, он не может принимать участие в решении данного вопроса. В таком случае второй постоянный член комиссии выбирает замену среди сотрудников, соблюдая соотношение между руководящими и не руководящими должностями в комиссии.

7.7. Сообщение о нарушении этики

7.7.1. Любое лицо (заявитель), желающее сообщить о (предполагаемом) нарушении Кодекса, может обратиться к члену Комиссии по этике. В зависимости от ситуации член Комиссии может принять решение самостоятельно или передать обращение на рассмотрение Комиссии.

7.7.2. Если заявитель о нарушении просит о конфиденциальности, член Комиссии по этике и/или комиссия обязуются на этапе принятия заявки соблюсти анонимность его личности.

7.8. Устранение нарушений этики

7.8.1. При выявлении нарушения Комиссия разрабатывает план публичного обсуждения и образовательных мероприятий для улучшения профессионально-этической культуры сотрудников.

7.8.2. Нарушение норм настоящего Кодекса этики могут быть привлечены к ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным трудовым, административным и уголовным законодательством РФ. Сознательное и систематическое несоблюдение и нарушение принципов Кодекса этики может расцениваться как акт неуважения к деятельности организации, ее сотрудникам и благополучателям.

#### Глава VIII. Процедура расследования

8.1. Процедура расследования нарушений Кодекса в организации включает в себя несколько важных шагов, начиная с получения жалобы и заканчивая принятием окончательного решения.

8.2. Первым шагом является получение жалобы от сотрудника, волонтера, или другого участника организации. Жалоба может быть представлена устно или письменно.

8.3. Организация должна надлежащим образом зафиксировать все детали жалобы, включая дату, время, место, и имена всех сторон, замешанных в ситуации. Это позволяет иметь точное представление о произошедшем инциденте.

8.4. Определение команды или лица, ответственного за проведение расследования. Эта команда должна быть нейтральной и не иметь конфликта интересов с любой из сторон.

8.5. Расследующая команда должна собрать все доступные доказательства, включая письменные свидетельства, видео- и аудиозаписи, электронные сообщения, и интервью со свидетелями. Это помогает получить полное понимание ситуации.

8.6. Расследователи могут проводить интервью со всеми сторонами, замешанными в инциденте, а также с независимыми свидетелями. Важно обеспечить конфиденциальность и справедливость во время интервью.

8.7. Расследователи должны внимательно проанализировать все собранные доказательства и документы, чтобы выяснить, были ли нарушены стандарты и правила, установленные Кодексом организации.

8.8. На основе анализа доказательств расследователи должны выработать предварительное решение о том, были ли действительно совершены нарушения Кодекса.

8.9. Перед окончательным решением стороны должны иметь возможность высказать свои позиции и аргументы. Это может включать в себя предоставление возможности для представления аргументов на слушании или через письменные обращения.

8.10. После тщательного рассмотрения всех аспектов дела и учёта позиций сторон расследователи должны принять окончательное решение относительно того, было ли нарушение Кодекса, и какие меры следует предпринять.

8.11. Если решено, что нарушение Кодекса имело место быть, организация должна принять соответствующие меры и санкции в порядке установленных процедур, например, назначить дисциплинарные меры или обучение.

8.12. Организация должна уведомить стороны о окончательном решении и принятых мерах.

8.13. Все этапы расследования и окончательное решение должны быть тщательно задокументированы в целях прозрачности и долгосрочной архивации.

8.14. Эта процедура расследования нарушений Кодекса помогает организации поддерживать стандарты этики, обеспечивая справедливость для всех участников.

#### Глава XI. Программа обучения

9.1. Программа регулярного обучения этике для всех сотрудников и волонтеров организации включает в себя разнообразные методы обучения и активности, чтобы обеспечить понимание Кодекса.

9.2. Цель программы обучения: обеспечить сотрудникам и волонтерам организации глубокое понимание, соблюдение и приверженность этическим принципам.

9.3. Принятие на работу и вступление в волонтеры (первые недели приема на работу или волонтерства)

9.3.1. Вводное собрание для новых сотрудников и волонтеров, на котором объясняется важность этики в организации и ожидания от участников.

9.3.2. Ознакомление с Кодексом и проведение сессии вопросов и ответов, чтобы разъяснить ключевые принципы и стандарты.

9.4. Регулярные образовательные вебинары (ежеквартально):

9.4.1. Квартальные интерактивные вебинары по этике, включая обсуждение конкретных этических сценариев и кейсов.

9.4.2. Регулярные вебинары с экспертами по этике для предоставления обновленной информации и практических советов.

9.4.3. Групповые дискуссии и форумы для сотрудников и волонтеров, где они могут поднимать этические вопросы и делиться опытом.

9.4. Оценка знаний (ежегодно)

9.4.1. Проведение оценки знаний сотрудников и волонтеров по вопросам этических принципов работы организации в формате общей дискуссии.

9.4.2. Анализ результатов тестирования и оценки для выявления слабых мест и необходимости корректировок в программе.

9.4.3. Внесение улучшений и обновлений в программу обучения на основе обратной связи и результатов оценки.

9.5. Система обратной связи

9.5.1. Внедрение системы обратной связи, позволяющей сотрудникам и волонтерам сообщать об этических нарушениях или вопросах.

Глава X. Вступление Кодекса в силу

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

Глава XI. Определения терминов:

11.1. Антикоррупционная политика - документ Организации, регулирующий работу Организации, утвержденный фондом "Ресурсный центр ресурсного просвещения, и размещенный на официальном сайте организации

11.2. Благополучатель - гражданин или юридическое лицо, получающее благотворительную помощь от организации

11.3. Вознаграждение — оплата за определенные действия или услуги, такие как публичные выступления или публикации.

11.4. Волонтеры — лица, участвующие в деятельности организации на добровольной основе, без получения за свою работу материального вознаграждения, внося вклад в реализацию миссии и целей организации.

11.5. Комиссия по этике — орган, ответственный за мониторинг соблюдения этических норм в организации и рассмотрение сообщений о нарушениях.

- 11.6. Конфликт интересов — ситуация, когда личные интересы сотрудника или его близких могут влиять на его профессиональное поведение и принятие решений.
- 11.7. Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами
- 11.8. Миссия — основная цель деятельности организации, направленная на достижение определенных социальных, культурных или образовательных задач
- 11.9. Независимость — состояние, при котором организация не подвержена влиянию внешних сил, включая доноров, политические партии или частные компании.
- 11.10. Некоммерческая деятельность — деятельность, целью которой не является получение прибыли.
- 11.11. Объективность — непредвзятость, беспристрастность в принятии решений и оценке информации.
- 11.12. Подарок — любой материальный объект или услуга, предоставляемая в дар или со скидкой.
- 11.13. Поставщики — организации или индивидуальные предприниматели, предоставляющие товары или услуги организации в рамках коммерческих или некоммерческих договоренностей, влияющие на операционную деятельность.
- 11.14. Потенциальный конфликт интересов — ситуация, в которой существует вероятность возникновения конфликта интересов.
- 11.15. Принципы этики — основные моральные правила и нормы, которыми руководствуются сотрудники и волонтеры в своей деятельности.
- 11.16. Работник - физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора
- 11.17. Раскрытие информации — предоставление данных о деятельности организации общественности.
- 11.18. Реализованный конфликт интересов — фактическое противоречие между личными интересами и интересами организации.
- 11.19. Сотрудники — лица, работающие в организации на постоянной основе, включая руководителей и персонал, исполняющих свои профессиональные обязанности в соответствии с трудовым договором.
- 11.20. Финансирование терроризма - в соответствии с абзацем 4 статьи 3 Федерального закона от 07 августа 2001 г. № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» предоставление или сбор средств либо оказание финансовых услуг с осознанием того, что они предназначены для финансирования организации, подготовки и совершения хотя бы одного из преступлений, предусмотренных Уголовным кодексом Российской Федерации, либо для финансирования или иного материального обеспечения лица в целях совершения им хотя бы одного из указанных преступлений, либо для обеспечения организованной группы, незаконного вооруженного формирования или преступного сообщества преступной организации), созданных или создаваемых для совершения хотя бы одного из указанных преступлений
- 11.21. Этический кодекс — внутренний стандарт этики и нравственности, направленный на поддержание миссии и целей организации.