



УТВЕРЖДАЮ

Директор

Благотворительного центра «Верю в чудо»

Лагутинская С.В.

01.04.2023 г.



Кодекс морально-этических норм

Благотворительного центра «Верю в чудо»

1. Преамбула

Благотворительный центр «Верю в чудо» — крупнейшая благотворительная организация в Калининградской области, созданная в 2007 году как волонтерское объединение. Команда начинала с оборудования игровых комнат в Детской областной больнице, организации регулярного больничного волонтерства.

Сегодня Центр системно поддерживает семьи, в которых есть дети с тяжёлыми излечимыми (онкология, гематология, др.) и неизлечимыми заболеваниями, а также детей с опытом сиротства.

В 2017 году был создан Хоспис «Дом Фрупполо», функционирующий в формате выездной службы.

В 2019 году деятельность центра вышла на федеральный уровень.

Системная поддержка семьи, в которой есть дети с жизнеугрожающими заболеваниями, начинается в момент постановки диагноза и завершается после 5 лет устойчивой ремиссии. Помимо финансовой помощи, Центр оказывает реабилитационную, социокультурную, юридическую, психологическую помощь семье.

«Верю в чудо» также поддерживает детей, оставшихся без попечения родителей и имеющих опыт сиротства. В больницах города трудятся СуперМамы – социальные няни, которые ухаживают за одинокими детьми в период пребывания в лечебном учреждении. А проект наставничества «Свои люди» помогает подросткам, проживающим в Центрах помощи детям, находить близких взрослых друзей.

Центр продолжает развивать волонтерство в Калининградской области. Ежегодно специальное обучение проходят около 300 человек, которые впоследствии помогают «Верю в чудо» разово или регулярно.

Все участники Благотворительного центра «Верю в чудо» руководствуются уставом, миссией и целями, а также принципами гуманности, справедливости, прозрачности и профессионализма.

Настоящий Кодекс разработан с учетом:

- с Декларацией этического поведения НКО Калининградской области;
- Кодекс этики международных НКО;
- Конвенция о правах ребёнка ООН (1989);
- Кодекс этики и стандарты поведения IFRC;
- Принципы борьбы с коррупцией в НКО Transparency International;
- Кодекс добросовестного сбора средств CAF

и отражает основные этические нормы, которым следует придерживаться всеми участниками деятельности организации.

2. Основные ценности:

- 2.1. Дети и их благополучие - главный приоритет организации.
- 2.2. Честность — основа всех действий и решений.
- 2.3. Уважение — к каждому человеку, его правам, достоинству и личности.
- 2.4. Ответственность — за свои действия, слова и решения.
- 2.5. Справедливость — в распределении помощи, ресурсов и возможностей.
- 2.6. Прозрачность — в деятельности, финансировании и коммуникации.
- 2.7. Солидарность — в стремлении к единству, взаимопомощи и поддержке.
- 2.8. Бережливость — в использовании ресурсов, времени и энергии, направленная на максимальную эффективность помощи и устойчивое развитие организации.

3. Базовые стандарты

- 3.1. Организация дорожит своей репутацией и уважает права и интересы:
 - подопечных,
 - сотрудников,
 - волонтеров,
 - партнёров и всех, кто взаимодействует с организацией.
- 3.2. Все действия соответствуют требованиям законодательства Российской Федерации.
- 3.3. Строго соблюдается конфиденциальность личных данных, семейных традиций и образа жизни подопечных.

- 3.4. В общении от имени организации соблюдается этикет и уважение.
- 3.5. Организация и её команда отвечают за свои поступки и выполнение задач.
- 3.6. Конфликты разрешаются в диалоге, на основе фактов и без предвзятости.

4. Прозрачная и этичная благотворительность:

- 4.1. Ежегодный отчет о деятельности публикуется на официальном сайте организации.
- 4.2. При сборе средств предоставляется полная информация о целях и использовании средств, а также документы, подтверждающие необходимость помощи.
- 4.4. Организация использует деликатный и этичный подход к сбору средств и стремится к неагрессивной благотворительности, основанной на искреннем желании помочь.
- 4.5. Запрещается сбор средств на методы лечения, не имеющие доказательной эффективности.
- 4.6. Организация не собирает средства на личные карты, мимо официальных реквизитов.
- 4.7. Отчётность по сборам должна быть прозрачной, подтверждённой, понятной для благотворителя.

5. Некоммерческая деятельность

- 5.1. Организация является некоммерческой. Любая прибыль используется исключительно для достижения уставных целей и реализации миссии.
- 5.2. Организация не преследует политических, религиозных или коммерческих целей.
- 5.3. Организация не входит в состав органов власти и не является правительственной.

6. Чёткая сфера деятельности

Организация занимается деятельностью в области профилактики и охраны здоровья граждан, пропаганды здорового образа жизни, а также улучшения их морального и психологического состояния. Основными направлениями деятельности являются:

- 6.1. Благотворительная помощь детям и молодым взрослым с тяжелыми и жизнеугрожающими заболеваниями, а также их семьям.
- 6.2. Оказание поддержки детям и молодым взрослым, нуждающимся в паллиативной и хосписной помощи.
- 6.3. Содействие защите материнства, детства и отцовства.
- 6.4. Развитие добровольческой деятельности и привлечение граждан к участию в социально значимых проектах.
- 6.5. Предоставление бесплатной юридической помощи и правового просвещения.
- 6.6. Социальная реабилитация и поддержка детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, инвалидов и других уязвимых групп населения.

6.7. Психологическая помощь в сложных жизненных ситуациях, включая проблемы зачатия и утраты ребёнка.

6.8. Содействие безвозмездному донорству крови, костного мозга и стволовых клеток.

6.9. Поддержка физической культуры и спорта (вне профессионального спорта), включая организацию спортивных мероприятий.

6.10. Распространении социальной рекламы.

7. Независимость и защита интересов

7.1. Все решения принимаются внутри организации, действия направлены на поддержку и защиту подопечных.

7.2. Организация не продвигает политические или религиозные взгляды.

8. Открытая и достоверная информация:

8.1. Вся деятельность ведётся максимально прозрачно, включая публичные отчёты, в том числе финансовые, с подтверждающими документами.

8.2. Организация имеет собственный сайт, где размещена:

- информация о деятельности,
- состав команды,
- контактная информация,
- уставные документы,
- отчеты.

8.3. Организация публично размещает отчёты о собранных и переданных средствах, а также о деятельности.

8.4. При необходимости предоставляются финансовые документы по запросу заинтересованных сторон.

9. Профессионализм

9.1. Организация гарантирует профессионализм и компетентность всех участников команды — сотрудников и волонтеров.

9.2. Сотрудники действуют согласно должностным инструкциям, ставя на первое место интересы подопечных.

9.3. При взаимодействии с подопечными и их семьями участники команды придерживаются строгих принципов:

9.3.1. Уважение к боли, страху, чувствам.

9.3.2. Недопустимы любые формы давления, навязывания мнения, эмоционального вторжения.

9.3.3. Чуткость к границам, понимание, что “помощь” может быть воспринята по-разному.

9.3.4. Обязательное информированное согласие на фото/видео/публикации.

9.3.5. Поддержка без жалости, с достоинством

9.3.6. Запрещены любые стигматизирующие, жалостливые, оценочные высказывания в адрес подопечных.

9.3.7. Мы осознанно говорим о людях, а не о диагнозах.

9.3.8. Нельзя комментировать внешний вид, образ жизни, родителей, привычки, акценты и пр.

9.4. Волонтеры действуют согласно Кодексу волонтеров и положениям организации.

10. Четкий список этических норм поведения сотрудников в разных ситуациях

10.1. Не допустимо обсуждать внутренние дела организации вне команды.

10.2. Недопустимо использовать служебное положение в личных целях.

10.3. В рабочих чатах — соблюдение уважительного стиля общения.

10.4. Все сотрудники организации обязаны проявлять ответственность и заинтересованность в участии в мероприятиях, коммуникациях и инициативах, проводимых в рамках её миссии и ценностей. Это включает, но не ограничивается следующим:

10.4.1. Активное участие в официальных мероприятиях, если оно соответствует профессиональной роли сотрудника и направлено на продвижение миссии компании.

10.4.2. Готовность к выступлениям, презентациям и обмену знаниями, если это связано с компетенцией сотрудника и способствует достижению целей организации.

10.4.3. Соблюдение графика и обязательств, взятых в рамках участия в коммуникациях, встречах, конференциях и других формах взаимодействия.

10.4.4. Отказ от участия возможен только по объективным причинам, которые должны быть согласованы с непосредственным руководством и подтверждены документально.

10.4.5. Соблюдение этических норм и стандартов поведения в ходе участия в мероприятиях, включая уважение к коллегам, партнёрам и аудитории, а именно:

-сотрудники обязаны сохранять профессиональный и уважительный тон во всех взаимодействиях.

-придерживаются аккуратного, нейтрального, профессионального внешнего вида, особенно в выездах и при работе с подопечными/партнёрами.

10.5. Межличностные отношения

10.5.1. В команде организации недопустимы:

- эмоциональное давление, иерархическая агрессия, подавление мнений;
- публичная критика в уничижительном тоне;
- саботаж, распространение негатива, распространение слухов.

10.5.2. Все конфликты разрешаются в конструктивном, уважительном ключе — с привлечением непосредственного руководителя, команды ЦУП, исполнительного директора или директора при необходимости.

10.6. Сотрудники и представители организации строго придерживаются нейтралитета в вопросах вероисповедания.

Всякая форма религиозной пропаганды, просвещения, навязывания взглядов, вовлечения в религиозные сообщества или группы в рамках деятельности организации категорически недопустима.

Это касается как подопечных и их семей, так и членов команды, партнёров, волонтёров и всех, кто действует от имени организации.

Уважение свободы совести означает право каждого сохранять или не иметь религиозную принадлежность — без внешнего влияния и давления.

В случае просьбы со стороны подопечного или семьи о духовной поддержке, организация обеспечивает возможность контакта с представителями официально зарегистрированных религиозных конфессий, без нарушения нейтралитета организации.

10.7 Взаимодействие с СМИ и социальными медиа

Сотрудники должны учитывать, что публичные высказывания (в том числе в соцсетях) могут ассоциироваться с организацией. Каждый сотрудник придерживается строго принципа личной ответственности за каждое публичное высказывание и запрет на публикации фото/историй семей в личных социальных сетях без согласия подопечных/руководства.

Мы ожидаем, что команда воздерживается от негативных/оскорбительных комментариев в адрес подопечных, партнёров, коллег, власти, политических ситуаций.

В случае сомнений — лучше проконсультироваться с PR/руководством.

11. Взаимное доверие и обмен информацией с другими НКО

11.1. Основной принцип — взаимное доверие между членами команды и с другими НКО.

11.2. Мы уважаем труд других, не используем чужие результаты для личной выгоды.

11.3. При выявлении сомнительной практики благотворительности, организация информирует коллег и предпринимает меры для защиты интересов подопечных и благотворителей.

11.4. При возможности оказывает поддержку коллегам, ожидая аналогичной поддержки в случае необходимости.

12. Непринятие дискриминации

12.1. Помощь оказывается независимо от национальности, вероисповедания, политических убеждений или иных различий.

12.2. При установлении очередности помощи руководствуются критериями гуманизма, справедливости и милосердия.

12.3. Не навязываются убеждения подопечным.

13. Непринятие коррупции

13.1. Организация строго придерживается принципов добросовестности и прозрачности, не допуская коррупции в любых её формах и проявлениях.

13.2. Организация, её сотрудники и представители не принимают и не предлагают взятки, не вовлекаются в коррупционные схемы и противозаконные действия, прямо или косвенно связанные с использованием служебного положения.

13.3. Работникам запрещено принимать от подопечных любые денежные средства, а также подарки, за исключением символических знаков внимания (цветы, открытки, сувениры и другие предметы стоимостью не более 1000 рублей). Любые подношения, которые могут быть расценены как попытка получения привилегий или влияния на решения организации, должны быть отклонены.

13.4. Благодарность от подопечных допустима лишь в формах, не нарушающих этические и правовые нормы, не создающих конфликта интересов и не ставящих под сомнение беспристрастность организации.

13.5. Сотрудникам запрещено оказывать платные услуги подопечным семьям, а также извлекать личную выгоду из взаимодействия с ними. Нарушение данного принципа влечёт дисциплинарную и юридическую ответственность.

14. Ответственность за нарушение этики

14.1. При нарушении норм Кодекса:

14.1.1. руководитель команды проводит индивидуальную встречу;

14.1.2. документально фиксируется предупреждение;

14.1.3. компрометирующие публикации в соцсетях приравниваются к нарушению трудовой дисциплины;

14.1.3. при систематичности или грубости — может последовать дисциплинарное воздействие, включая прекращение сотрудничества.

15. Заключение

15.1. Настоящий Кодекс является обязательным для всех участников деятельности организации.

15.2. Кодекс может быть пересмотрен и обновлён в случае изменения целей, задач или законодательства.

15.3. В случае возникновения вопросов или неясностей, участники организации обязаны обращаться к руководству или ответственному лицу.