



ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Президентки організації
від 30 жовтня 2023р. № 11/1

Бєлова А.А.

(підпис)



КОДЕКС ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ працівників ГО «Об'єднання ромських жінок «Голос Ромні»

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Кодекс етичної поведінки працівника ГО «Об'єднання ромських жінок «Голос Ромні» (далі – Кодекс) є задекларована в принципах система моральних і професійних цінностей та правил поведінки працівників Громадської організації «Об'єднання ромських жінок «Голос Ромні» (далі - Організація), призначений для уточнення норм поведінки та добросовісності, яких повинні дотримуватися всі працівники Організації.
- 1.2. Працівник Організації при виконання своїх обов'язків керується Конституцією України, законами України, іншими нормативно-правовими актами, Статутом Організації, даним Кодексом та загальними морально-етичними нормами поведінки в суспільстві.
- 1.3. З моменту набуття чинності цього Кодексу працівники Організації ознайомлюються з його положеннями під підпис і дотримуються їх у процесі організаційної діяльності.
- 1.4. Кожний працівник Організації повинен вживати всіх необхідних заходів для дотримання положень цього Кодексу, а громадяни мають право очікувати від працівників поведінки відповідно до положень цього Кодексу.
- 1.5. Виконання норм і правил дійсного Кодексу є обов'язковим для всіх працівників Організації.
- 1.6. Доповнення та зміни до даного Кодексу вносяться у зв'язку зі змінами норм чинного законодавства України.

2. МЕТА КОДЕКСУ ЕТИКИ

- 2.1. Метою цього Кодексу є встановлення етичних норм і правил поведінки працівників Організації для гідного виконання ними своєї професійної діяльності, а також сприяння зміцненню авторитету і довіри громадян до них та Організації.
- 2.2. Цей Кодекс покликаний підвищити ефективність виконання працівниками Організації їх обов'язків.
- 2.3. Цей Кодекс служить основою для формування високопрофесійного середовища та морально-психологічного клімату в Організації, шанобливого ставлення до обов'язку Організації у суспільній свідомості.

2.4. Знання та дотримання членом/працівником Організації Кодексу є одним з критеріїв оцінки якості його професійної діяльності та поведінки.

3. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ЕТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. У своїй діяльності Організація, її працівники та члени дотримуються таких основних принципів:

- ✓ патріотизм, гідність людини, відданість справі, компетентність, доброзичливість;
- ✓ демократичний метод та принципи управління і прийняття рішень;
- ✓ виконання місії, положень Статуту, внутрішніх документів і стандартів Організації;
- ✓ розуміння та прийняття різноманітності суспільства, гуманізм та паритет;
- ✓ висококваліфікована діяльність, професіоналізм та прагнення досконалості з метою досягнення найкращих результатів у роботі та задля суспільного визнання;
- ✓ відповідальність перед суспільством, колегами та партнерами;
- ✓ гуманізм і соціальна справедливість;
- ✓ ініціатива, командний дух та взаємодопомога;
- ✓ нульова толерантність до випадків та будь-яких форм сексуальної експлуатації та наруги;
- ✓ відсутність внутрішньої та зовнішньої дискримінації;
- ✓ рівність та прагнення до гендерного паритету;
- ✓ відповідальне ставлення до конфіденційної інформації про користувачів програмними продуктами та учасників активностей Організації;
- ✓ ефективне використання наявних трудових, власних та залучених матеріальних та фінансових ресурсів;
- ✓ дбайливе ставлення до власності.

3.2. Поведінка працівника Організації має відповідати очікуванням громадськості й забезпечувати довіру суспільства та громадян до Організації, сприяти реалізації прав і свобод людини і громадянина, визначених Конституцією України і законами України.

4. ЗАГАЛЬНІ ОBOB'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

4.1. Працівник Організації при виконанні обов'язків повинен діяти на підставі, в межах та у спосіб, які передбачені Конституцією України та законами України.

4.2. Працівник Організації повинен сумлінно виконувати свої обов'язки, проявляти ініціативу і творчі здібності та вдосконалювати Організацію своєї роботи.

4.3. Працівник Організації має з належною повагою ставитись до прав, обов'язків та законних інтересів громадян та не вчиняти дій, що дискредитують Організації або ганьблять репутацію Організації.

4.4. Працівник Організації має виконувати свої обов'язки чесно, неупереджено, не надавати будь-яких переваг та не виявляти прихильність до окремих фізичних і юридичних осіб.

4.5. Працівник Організації намагається дотримуватися високої культури спілкування, шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, інших осіб, з якими в нього виникають відносини під час виконання своїх обов'язків.

4.6. При виконанні своїх повноважень працівник Організації має забезпечувати раціональне, ефективне та економне використання матеріальних та фінансових ресурсів, які їй доручені.

4.7. Працівник Організації намагається постійно поліпшувати свої вміння, знання і навички відповідно до своїх функцій та завдань, підвищувати свій професійний, інтелектуальний та культурний рівень.

5. ЗАПОБІГАННЯ ПРОЯВАМ КОРУПЦІЇ

4.1. Працівник Організації зобов'язаний неухильно дотримуватись обмежень і заборон, передбачених антикорупційним законодавством, уникати дій, які можуть бути сприйняті як підстава підозрювати її в корупції. Своєю поведінкою він має продемонструвати, що не терпить будь-яких проявів корупції, відкидає пропозиції про незаконні послуги, чітко розмежовує службу і приватне життя.

4.2. Працівнику Організації забороняється безпосередньо або через інших осіб одержувати дарунки (пожертви) від юридичних або фізичних осіб відповідно до положень Закону України «Про запобігання корупції».

6. ЕТИЧНІ ПРАВИЛА СЛУЖБОВОЇ ПОВЕДІНКИ

4.1. У службовій поведінці працівник Організації керується закріпленими Конституцією України положеннями про те, що людина, її права і свободи є найвищою цінністю і кожен громадянин має право на недоторканність приватного життя, особисту й сімейну таємницю, захист честі, гідності, свого доброго імені.

4.2. У службовій поведінці працівник Організації утримується від грубості, проявів зневаги, підвищеного тону під час спілкування, упереджених зауважень, пред'явлення неправомірних, незаслужених звинувачень, загроз, образливих висловів чи реплік, дій, що суперечать діловому стилю спілкування, провокують протиправну поведінку.

4.3. Працівник Організації сприяє власною поведінкою встановленню в колективі ділових взаємин, порозуміння і співробітництва. Працівники Організації повинні бути ввічливими, доброзичливими, коректними, уважними і виявляти толерантність у спілкуванні з громадянами, колегами, керівництвом.

7. ПРАВИЛА ПОВЕДІНКИ В ОФІСІ ОРГАНІЗАЦІЇ

7.1. Працівникам та членам Організації категорично забороняється:

- ✓ дискримінація працівників та відвідувачів за ознаками статі, раси, етнічної групи, сексуальної орієнтації, віросповідання, віку, професійного статусу, матеріального становища, фізичного розвитку та політичних переконань, інших ознак;
- ✓ працювати у нетверезому стані або у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;
- ✓ непристойна поведінка, яка суперечить етичним нормам або правилам поведінки у громадських місцях.

7.2. Кожен працівник та член Організації має право на:

- ✓ особисте життя;
- ✓ вільне висловлення власної думки, відстоювання принципів та переконань;
- ✓ зобов'язаний поважати право співрозмовника на вільне висловлення власної думки, відстоювання принципів і переконань;

7.3. Кожен працівник та член Організації зобов'язаний дотримуватись принципів конфіденційності інформації, яка була отримана під час роботи у громадській організації.

7.4. Внутрішні стосунки в Організації будуються на засадах суворого дотримання таких понять: повага до особистості, честь та гідність людини.

7.5. У випадку виникнення конфліктної ситуації працівники та члени Організації можуть розраховувати на те, що будуть вислуханими та на те, що конфлікт буде вирішений в умовах недискримінації.

7.6. У випадку заохочення або запровадження санкцій до будь-кого з працівників діють принципи справедливості та прозорості.

7.7. Працівники та члени Організації завжди отримують підтримку для відкритого висловлення критики та самокритики.

7.8. Працівник чи член Організації завжди отримують допомогу у ситуації, яка становить загрозу фізичної чи моральної шкоди, втручання в особисте життя та інших загроз, пов'язаних з безпекою, честю та гідністю особистості.

8. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЦЬОГО КОДЕКСУ

8.1. Поведінка працівника Організації, що перешкоджає ефективній діяльності Організації, підриває його авторитет в громадській думці, загрожує добрій репутації колективу та систематичні і грубі порушення цього Кодексу підлягають осуду на зборах колективу.

8.2. У випадках, передбачених законодавством України, можливе застосування заходів дисциплінарної відповідальності, інших видів правового впливу.

8.3. Розглядом фактів порушення вимог цього Кодексу займається Президентка організації або Комісія з етики яка може бути створена за наказом Президентки організації.