

**З а т в е р д ж е н о**  
**Рішенням Правління ГО «Простір Гідності»**  
**«03» січня 2025 року**



**Голова організації**  
**Ганцяк-Каськів О.Д.**

## **КОДЕКС ПОВЕДІНКИ**

**ЧЛЕНІВ ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «УКРАЇНСЬКИЙ ЦЕНТР  
НЕНАСИЛЬНИЦЬКОГО СПІЛКУВАННЯ І ПРИМИРЕННЯ «ПРОСТІР ГІДНОСТІ»,  
ЧЛЕНІВ ЇЇ ОРГАНІВ УПРАВЛІННЯ ТА БУДЬ-ЯКИХ ІНШИХ ОСІБ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ  
ГРОМАДСЬКОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ, В ТОМУ ЧИСЛІ І ЇЇ ПРАЦІВНИКІВ**

## Основні положення

1. Метою Кодексу поведінки членів Громадської організації «Український центр ненасильницького спілкування і примирення «ПРОСТІР ГІДНОСТІ», членів її органів управління та будь-яких інших осіб, пов'язаних із Громадською організацією, в тому числі і її працівників (далі – Кодекс) є забезпечення справедливості і високого стандарту поведінки осіб, на яких поширюється цей Кодекс, для захисту репутації Громадської організації «Український центр ненасильницького спілкування і примирення «ПРОСТІР ГІДНОСТІ» (далі – Організація), забезпечення широкої громадської довіри та впевненості у спроможності Організації належним чином виконувати взяті на себе зобов'язання.

2. Кодекс застосовується до членів Організації, членів її органів управління та будь-яких інших осіб, пов'язаних із Організацією, в тому числі і працівників Організації (далі – Суб'єкти поведінки).

3. Кодекс також застосовується Організацією у її відносинах з діловими партнерами, а також з органами державної влади та місцевого самоврядування.

4. Суб'єкти поведінки зобов'язані:

- ❖ поважати гідність людини, виявляти до неї гуманне ставлення та повагу;
- ❖ бути відданими етичним принципам і нормам та демонструвати всім зразкову етичну поведінку;
- ❖ діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачений Конституцією, законами України та інших нормативно-правових актів;
- ❖ не допускати впливу на виконання своїх обов'язків особистих (приватних) інтересів, інтересів членів своєї сім'ї або інших осіб, якщо ці інтереси не співпадають із завданнями Організації та/або суперечать їм;
- ❖ постійно вдосконалювати організацію своєї роботи на засадах справедливості;
- ❖ постійно працювати над удосконаленням свого професійного рівня;
- ❖ отримуючи кошти для діяльності Організації поважати інтереси відповідних дарувальників/благодійників і використовувати отримані кошти на чітко визначені цілі;
- ❖ під час виконання обов'язків будувати свої відносини з громадянами на основі довіри, поваги та неупереджено ставитися до різних політичних і релігійних переконань, уникати будь-яких дій, що порушують стандарти етичної поведінки;
- ❖ дотримуватися Політики доброчесності Організації.

5. Крім обов'язків, передбачених п. 4 Кодексу, Голова Організації зобов'язаний:

- ❖ здійснювати добір працівників, з урахуванням моральних, професійних та ділових якостей;
- ❖ забезпечити умови для повного виконання працівниками своїх обов'язків;
- ❖ вживати всіх правових заходів для повного виконання законних вимог працівників;
- ❖ реагувати на факти неналежної поведінки працівників, у тому числі за повідомленнями (зверненнями) третіх осіб;
- ❖ запобігати виникненню конфлікту інтересів у працівників, а у разі виникнення - сприяти його оперативному розв'язанню.

## 6. Уникнення конфлікту інтересів

6.1. Під «конфліктом інтересів» розуміють суперечність між особистими інтересами Суб'єктів поведінки та їх обов'язками, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, та зашкодити репутації Організації тощо.

6.2. Суб'єкти поведінки повинні уникати ситуацій, які можуть спричинити або можуть розглядатися як такі, що призводять до конфлікту інтересів.

6.3. Суб'єкти поведінки не повинні надавати будь-яких переваг або несправедливого ставлення до будь-якої особи під час виконання своїх обов'язків.

6.4. Суб'єкти поведінки не використовують свої функції та становище в Організації, з метою вплинути на рішення іншої особи для задоволення власних приватних інтересів, інтересів асоційованих осіб або членів сім'ї.

6.5. Суб'єкти поведінки зобов'язані повідомляти Голову Правління Організації про відому їм інформацію, що може свідчити, про існування фактичного, потенційного або уявного конфлікту інтересів у них або інших осіб, у зв'язку з виконанням ними свої обов'язків.

## 7. Конфіденційність

7.1. Суб'єкти поведінки повинні зберігати та захищати конфіденційність довіреної їм інформації, або іншої інформації, отриманої в ході виконання своїх обов'язків, крім випадків, коли розкриття цієї інформації дозволено або є юридично обов'язковим.

7.2. Суб'єкти поведінки погоджуються і зобов'язуються:

- ❖ не розголошувати конфіденційну інформацію;
- ❖ прямо чи опосередковано не розголошувати, не публікувати, не передавати та/або не надавати доступ до конфіденційної інформації, та/або не допускати розголошення, публікації, передачі або надання доступу, повністю або частково, будь-якій юридичній або фізичній собі, які не мають повноважень знати і використовувати конфіденційну інформацію;
- ❖ не отримувати доступ до конфіденційної інформації і не копіювати документи, записи, файли, носії або інші джерела, які містять будь-яку конфіденційну інформацію, та/або не вилучати такі документи, записи, файли, носії або інші джерела, якщо інше не передбачено трудовим та/або цивільно-правовим договором.

7.3. Суб'єкти поведінки зобов'язуються повідомляти Голову Організації у разі надання інформації, визначеної цим пунктом, органам державної влади чи іншим суб'єктам владних повноважень протягом одного робочого дня з дати надання такої інформації з обов'язковим визначенням характеру такої інформації та зазначення органу державної влади чи іншого суб'єкта владних повноважень, якому надається така інформація.

8. Кожен Суб'єкт поведінки відповідає за дотримання цього Кодексу при виконання своїх обов'язків та повноважень.

9. Кожен Суб'єкт поведінки повинен власним прикладом демонструвати дотримання положень цього Кодексу, реагувати на порушення або спроби порушень Кодексу іншими особами.

10. Суб'єкт поведінки зобов'язаний якомога швидше повідомити Організацію, якщо він вважає, що виникає або може виникнути у майбутньому ситуація, яка не узгоджується із цим Кодексом, якщо від нього вимагають або пропонують неправомірну вигоду, або він вважає, що його залучено до іншого виду незаконної діяльності.
11. Для всіх Суб'єктів поведінки запроваджено групові тренінги та індивідуальна роз'яснювальна робота щодо належного дотримання цього Кодексу та відповідності його вимогам.
12. Організація постійно здійснює моніторинг та контроль за дотриманням цього Кодексу, аналізуючи його застосування на предмет доречності, адекватності та ефективності.
13. За порушення положень цього Кодексу до Суб'єктів поведінки можуть бути застосовані різні заходи дисциплінарного або виховного характеру, зокрема відвідування спеціальних занять (тренінгів), оголошення усної чи письмової догани із занесенням до особової справи порушника, обмеження участі порушника в діяльності Організації, вилучення з окремих проектів Організації, застосування дисциплінарних стягнень, передбачених трудовим законодавством України (щодо працівників Організації).
14. Контроль за дотриманням Суб'єктами поведінки положень Кодексу здійснює Голова Правління Організації.
15. Голова Правління Організації бере на себе відповідальність з впровадження цієї Політики та забезпечення належної діяльності Організації.
16. Якщо будь-якій особі стануть відомі обставини щодо неналежних дій Суб'єктів поведінки, то вона може повідомити про такі факти безпосередньо Голову Правління Організації.
17. Організація захищає тих, хто добросовісно виявляє та повідомляє про порушення Політики або інші протиправні дії Суб'єктів доброчесної поведінки.