

**УТВЪРЖДАВАМ:**

[п]

**АЛЕКСАНДРА ЦВЕТКОВА**

**УПРАВИТЕЛ**

## **ЕТИЧЕН КОДЕКС**

Ние, ръководителите и работещите във Фондация „ЛИБРе“, в изпълнение на нашата мисия:

*Да създадем едно по-добро бъдеще за всички граждани и да спомогнем за развитието на гражданското общество и демократизма чрез инициране, подпомагане и провеждане на дейности по реализирането на научни и приложни изследвания, проучвания, програми и проекти в областта на новите технологии и технологичното развитие и иновациите;*

*Да подпомагаме националните органи и европейските институции при разработване на секторни и общностни политики при навлизане и използване на новите технологии в рамките на тяхната дейност и при управлението на технологиите в общественния живот, с цел установяване на прозрачност, отчетност, правна сигурност, стабилност и устойчиво развитие в информационното общество;*

*Да работим в полза на осведомеността на заинтересованите лица за експертните постижения в областта на информационните и комуникационните технологии и да откриваме нови пътища и форми за интегриране на съвременните технологии във всекидневието за по-добър достъп до правосъдие, здравеопазване, финансови услуги, и за по-широко участие на отделните граждани в процеса по вземане на решения;*

спазваме настоящият Етичен кодекс като задължителен критерий за оценка на нашата професионална дейност.

Правилата на настоящия Етичен кодекс („Кодекса“) са задължителни и са израз на културата, която Фондация „ЛИБРе“ е възприела. За да гарантираме, че Фондация „ЛИБРе“ допринася за подобряването на качеството на живот на гражданите и работи за развитието на гражданското общество, всички ние:

- действаме в съответствие с Конституцията на България, законите и подзаконовите актове на страната, международните договори, по които България е страна, както и с действащото европейско законодателство;
- проявяваме честност и лоялност по всяко време и спрямо всички;
- осигуряваме необходимата прозрачност и поемаме професионална отговорност за своите действия;
- отнасяме се с уважение към партньори, контрахенти, експерти, граждани и заинтересовани страни при осъществяване на дейността на Фондация „ЛИБРе“;
- стремим се към постоянно надграждане на качеството на своята работа и професионалното си поведение;
- работим както в полза на Фондация „ЛИБРе“, така и в подкрепа на неправителствения сектор в България;
- предприемаме подходящи мерки в случай на действие, което е в противоречие с етичните изисквания, установени от настоящия Кодекс.

Правилата за етично поведение се прилагат от ръководството и от всички служители и работници (наричани по-долу „професионален състав“) на Фондация „ЛИБРе“ („Фондацията“).

## **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1.** (1) Този кодекс установява етични норми, принципи и стандарти за поведение във Фондация „ЛИБРе“ съобразно ценностите, залегнали в политиката и целите на Фондацията.

(2) Целта на Етичния кодекс е да унифицира културата на общуване между професионалния състав и партньорите на Фондацията, за да повиши ефективността от съвместната трудова дейност и да подобри организационната култура.

**Чл. 2.** При изпълнение на служебните си задължения работещите във Фондацията безусловно спазват върховенството на закона и защитават човешкото достойнство, свобода и равенство.

**Чл. 3.** (1) При осъществяване на дейността професионалният състав на Фондацията действа компетентно, като демонстрира професионални знания и умения и избягва действия, които биха могли да дискредитират авторитета на Фондацията.

(2) Професионалният състав на Фондацията, при осъществяване на своите правомощия и изпълнение на задълженията си, поема пълна лична и професионална отговорност за своите действия или бездействия.

**Чл. 4.** (1) Представители на професионалния състав на Фондацията са длъжни да опазват поверителността на вътрешно-служебната информация.

(2) Придобитата във връзка с изпълнението на функциите информация не може да се използва за лична полза.

**Чл. 5.** (1) При осъществяване на правомощията и изпълнението на задълженията си представителите на професионалния състав на Фондацията не могат да се влияят от частен интерес. Частен интерес е всеки интерес, който води до облага от материален или нематериален характер за лицето или за свързани с него лица, включително всяко поето задължение.

(2) Ръководството няма право да използва служебното си положение, за да оказва влияние в частен интерес върху служителите при изпълнението на техните функции.

**Чл. 6.** (1) Служителите незабавно уведомяват ръководството, когато от тях се изисква да участват в разглеждането на въпрос, по отношение на който имат интерес, пораждащ основателни съмнения в тяхната безпристрастност, и това ще доведе до конфликт с надлежното изпълнение на задълженията им.

(2) Когато служителят се съмнява дали дадена дейност е съвместима със служебните му задължения, той трябва да обсъди това със своя ръководител или юридическия съветник.

(3) При преценка от страна на ръководството, служителят може да бъде отстранен от изпълнение на задължение по служба, докато е налице частен интерес, пораждащ основателни съмнения за надлежното изпълнение на това задължение от служителя.

## **II. АНГАЖИРАНост НА РЪКОВОДСТВОТО**

**Чл. 7.** (1) Ръководството на Фондацията се ангажира да прилага етичните норми в най-висока степен като дава личен пример.

(2) Ръководството има задължението да се грижи за възприемането, закрепването, разясняването, спазването и развитието на етичната култура, формирана от правилата на настоящия Кодекс, спрямо всички служители и работници на Фондацията.

**Чл. 8.** (1) Ръководството предприема всички необходими действия за:

1. осигуряване на високи стандарти за качество, безопасност и здраве при работа, опазване на околната среда, развитие на човешкия капитал и сътрудничество с всички заинтересовани страни вътре и извън Фондацията;
2. създаване на условия, при които работещите да се чувстват уважавани, като зачита личното достойнство, насърчава силните им страни и създава чувство за сигурност на работното място;
3. предоставяне на всички работещи равна възможност за професионална реализация, изява и развитие, като оценява обективно и коректно постигнатите резултати;
4. стимулиране на личната инициатива и повишаване мотивацията на човешките ресурси, включително чрез справедливо и адекватно възнаграждение;
5. поощряване на чувството за колегиално уважение, доверие и коректност към Фондацията, както и работата в екип;
6. опазване на личните данни и на всяка поверителна лична информация за работещите във Фондацията, станала му известна при или по повод изпълнение на служебните задължения, като не допуска накърняване неприкосновеността на личния живот;
7. съблюдаването на всички човешки права и свободи на личността при или по повод изпълнение на служебни задължения.

(2) Ръководството проявява непримиримост към всички форми на безотговорност, некомпетентност и небрежност.

(3) Ръководството организира прилагането на настоящите споделени ценности в условията на прозрачност, диалог и свободна обмяна на мнения, идеи и предложения.

(4) При очевидно разногласие между ръководството и/или служителите/работниците на Фондацията във връзка с определен етичен въпрос, същият се решава чрез отворена дискусия, в която право на участие и право на мнение имат всички заинтересовани лица.

### III. ПРОФЕСИОНАЛНО ПОВЕДЕНИЕ

**Чл. 9.** (1) Служителите/работниците при осъществяване на дейността си прилагат ефективно знанията и уменията, съответстващи на притежаваното от тях образование, квалификация и опит, като подпомагат ръководството с висок професионализъм, безпристрастност и активност при изпълнението на взетите решения.

(2) В професионалното си поведение всеки работник/служител следва и спазва етичната култура на настоящия Кодекс.

(3) При изпълнение на служебните си задължения служителят/работникът следва поведение, което създава увереност у ръководството, че може да му се довери и да разчита на него.

(4) Когато прави предложения, служителят/работникът предоставя цялата станала му известна информация, отнасяща се до вземането на конкретното решение.

(5) Служителите/работниците на Фондацията се стремят да повишават непрекъснато своята професионална квалификация.

**Чл. 10.** (1) Служителят/работникът спазва служебната йерархия и стриктно изпълнява нарежданията на ръководителите си.

(2) Служителят не трябва да изпълнява неправомерна заповед, издадена по установения ред, когато тя съдържа очевидно за него правонарушение.

(3) Служителят не е длъжен да изпълни нареждане, което засяга неговите права или правата на негови роднини или близки. В този случай той трябва незабавно да уведоми ръководителя, от когото е получил нареждането.

**Чл. 11.** Служителят поставя пред своя ръководител открито и честно проблемите, с които се сблъсква в процеса на работата. Същите се решават в дух на добра воля и сътрудничество между служителя и ръководителя.

**Чл. 12.** (1) Служителят не допуска да бъде поставен във финансова зависимост или в друга обвързаност от външни лица или организации, както и да иска и да приема подаръци, услуги, пари, облаги или други ползи, които могат да повлияят на изпълнението на служебните му задължения, на неговите решения или да нарушат професионалния му подход по определени въпроси.

(2) Служителят не може да приема подаръци или облаги, които могат да бъдат възприети като награда за извършване на работа, която влиза в служебните му задължения.

**Чл. 13.** (1) Служител, който разполага с информация, че друг служител е извършил законово нарушение или нарушение на правилата за професионална етика, което нарушение поражда основателни съмнения в почтеността, надеждността или други негови професионални качества, трябва да информира ръководството.

(2) Ръководството на Фондацията и лицето, към което се е обърнал служителя, гарантират, че за него няма да последват каквито и да е неблагоприятни последици от извършеното по предходната алинея действие.

**Чл. 14.** (1) Служителите не могат да правят изявления от името на Фондацията или на нейните партньори без да са изрично упълномощени за това.

(2) Всички изявления, направени от служител/работник във виртуалното пространство, свързани с Фондацията, нейният предмет на дейност или проектите/събитията, в които тя участва, без изрично упълномощаване от страна на Фондацията, се смятат за лично мнение на служителя/работника, който е длъжен да уточни това по недвусмислен начин за адресатите на изявлението.

**Чл. 15.** (1) Всяко изявление, което служител/работник прави от името на Фондацията, следва да съдържа информация, която е професионално издържана, фактически проверена, отговаря на истината и е незаблуждаваща.

(2) Преди направата на изявлението се вземат предвид всички особености на аудиторията, пред която то ще бъде оповестено.

(3) Недопустими са изявления, които съдържат дискриминационна, расистка, ксенофобска, неуважителна, обидна, опозоряваща или нецензурна реч.

#### **IV. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПАРТНЬОРИ**

**Чл. 16.** (1). В отношенията си със всички свои партньори представителите на професионалния състав на Фондацията се ръководят от принципите на честност, лоялност, почтеност и равенство.

(2) Представителите на професионалния състав на Фондацията, във взаимоотношенията си с партньорите, се отнасят без да прилагат каквито и да е форми на пряка или непряка дискриминация, отчитайки и съобразявайки се с техните културни, граждански, етнически и други специфики.

(3) Недопустими са каквито и да е действия, противоречащи на законовите разпоредби или на добрите нрави. В случай на необходимост се търси консултация от юридическия съветник.

(4) Договорните споразумения на Фондацията се считат за напълно задължителни. Недопустимо е да се използват власт, заплаха, сила или какъвто и да е вид принуда, за да не бъде изпълнено условие от договора или да бъде изпълнено действие, което не е част от договорните задължения на партньора или съконтрахента на Фондацията.

(5) Представителите на професионалния състав на Фондацията избягват всяко действие, което е или би могло евентуално да бъде окачествено като уронващо доброто име на Фондацията.

**Чл. 17.** Представителите на професионалния състав на Фондацията участват в съвместни действия и водят преговори с партньорите на Фондацията с добър тон, в съответствие с общоприетите принципи и норми за коректност и сътрудничество, оказвайки дължимото уважение на партньора, без проява на недопустима агресивност или арогантност.

**Чл. 18.** Представителите на професионалния състав на Фондацията полагат необходимите грижи да опазват както вътрешно-организационната информация, така и информацията на партньорите, станала им известна при и по повод изпълнението на дейността на Фондацията.

## **V. ОТГОВОРНОСТ СПРЯМО ДАРИТЕЛИ**

**Чл. 19.** (1) Фондация „ЛИБРе“ приема само и единствено дарения, които са в съответствие с мисията и целите, установени в нейния учредителен акт.

(2) Фондация „ЛИБРе“ не приема дарения, придобиването на които е обвързано с действия и цели, които са обективно непосилни за Фондацията с оглед на нейните възможности към момента на приемането, които изискват дискриминационни действия, представляват заплаха за обществото или за околната среда или които са в разрез с обществения морал или действащото законодателство на Република България и на Европейския съюз.

(3) Фондацията не приема дарения, чиито произход е неясен или поражда основателни съмнения за противозаконно придобиване.

**Чл. 20.** (1) Всеки дарител на Фондация „ЛИБРе“ има правото да бъде информиран за мисията и целите на Фондацията, за начина, по който ще бъдат използвани дарените активи, и за ефективното им разходване.

(2) Дарителите имат право да получават актуална финансова информация за дейността на Фондация „ЛИБРе“ и нейните проекти, както и периодични отчети за използването на дарените активи.

(3) Фондация „ЛИБРе“ гарантира на всеки дарител, че полученото от него ще бъде използвано по предназначенията за това цели.

**Чл. 21.** (1) Представителите на професионалния състав на Фондацията оказват необходимите уважение, лоялност, честност и признателност във взаимоотношенията си с всеки дарител.

(2) Фондацията осигурява конфиденциалност на всяка дарителска операция и уважава правото на всеки дарител за анонимност до колкото това не влиза в разрез с разпоредбите на действащото законодателство.

(3) По воля на дарителя Фондацията може да публикува на сайта си информация за направено дарение, по начин, съвместим с целите и мисията на Фондацията и желанията на дарителя.

## **VI. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОЛЕГИТЕ**

**Чл. 22.** (1) Представителите на професионалния състав на Фондацията проявяват уважение и коректност в отношенията с колегите си, като не допускат поведение, което накърнява достойнството и правата на отделната личност.

(2) Служителят/работникът уважава мнението на колегите си и се съобразява с правото им на личен живот, както и с техните културни, етнически и социални специфики.

**Чл. 23.** (1) В отношенията помежду си представителите на професионалния състав на Фондацията се стремят към постигане на доверие, толерантност, етичност и взаимопомощ.

(2) Личните разногласия не могат да бъдат предмет на публична или между-колегиална полемика и не следва да влияят на професионалните взаимоотношения.

(3) Когато противоречията между колеги не могат да бъдат разрешени от самите тях, те търсят съдействието на прекия си ръководител.

**Чл. 24.** (1) Представителите на професионалния състав на Фондацията, притежаващи опит, подкрепят и напътстват новоназначените служители за придобиване на необходимите професионални знания, навици и умения, и стил на работа.

(2) Професионалната подкрепа и напътствията следва да бъдат индивидуални за всеки служител и да се извършват предвид неговия потенциал и в съответствие със личностните му качества и умения.

## **VII. ЛИЧНО ПОВЕДЕНИЕ**



**Чл. 25.** (1) При изпълнение на служебните си задължения и в обществения си живот представителите на професионалния състав на Фондацията следват поведение, което не уронва доброто име и престиж на Фондацията.

(2) Служителят/работникът не допуска на работното си място поведение, несъвместимо с правилата на настоящия Етичен кодекс и с добрите нрави.

(3) Служителят/работникът се стреми да избягва в поведението си, включително и в Интернет пространството, конфликтни ситуации, а при възникването им цели да ги преустанови, като запази спокойствие и контролира поведението си.

(4) Служителят/работникът спазва благоприличие и деловия вид в облеклото, съответстващи на служебното му положение.

**Чл. 26.** Независимо дали действат в служебно качество или не представителите на професионалния състав на Фондацията се придържат към етично поведение в Интернет пространството като се стремят към опазване на доброто име и престиж на Фондацията, не накърняват интересите или достойнството на колегите, партньорите и гражданите.

**Чл. 27.** (1) Представителите на професионалния състав на Фондацията се въздържат от публикуване чрез социалните мрежи, мрежите за споделено съдържание, професионалните мрежи както и чрез всякакви други социални канали на информация, пряко или непряко свързана със служебната им дейност.

(2) Публикуване е допустимо само и единствено след получаване на изрично, конкретно и недвусмислено дадено разрешение от страна на прекия ръководител на служителя/работника след обстоен преглед на въпросното съдържание и след анализ на последиците, които публикуването може да има.

## **ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§ 1.** По смисъла на този кодекс:

1. „ръководство“ са управителят и определените от него ръководни длъжности във Фондацията;
2. „служители“ са служителите, работниците и наетите по други правоотношения лица;
3. „професионален състав на Фондацията“ са управителят и определените от него ръководни длъжности във Фондацията, служителите, работниците и наетите по други правоотношения лица;
4. „партньори“ са всички юридически и физически лица, които са в определени взаимоотношения с Фондация „ЛИБРе“ във връзка с осъществяваната от нея дейност.

## **ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§ 2.** Нормите на настоящия Кодекс са доброволно прието морално-етично задължение за поведение на работещите във Фондация „ЛИБРе“. Нормите на Кодекса се прилагат, доколкото не противоречат на Кодекса на труда и останалото действащо законодателство.

**§ 3.** В едномесечен срок от приемането на Кодекса за професионална етика преките ръководители запознават служителите/работниците с разпоредбите му.

**§ 4.** Прекият ръководител е длъжен да запознае служителя/работника с разпоредбите на този Кодекс при встъпването в длъжност.

**§ 5.** Ръководството информира своевременно за поправки и изменения на неговите разпоредби.

**§ 6.** Кодексът е приет с решение на Управителя на 30.12.2015 г.