



Правовые аспекты волонтерской деятельности

Инструментарий
для Национальных Обществ

www.ifrc.org

Спасаем жизни, меняем мировоззрение



Перевод подготовлен
Лингвистическим центром
Российского Красного Креста



Международная Федерация Обществ
Красного Креста и Красного Полумесяца

© Международная Федерация Обществ Красного Креста и Красного Полумесяца, Женева, 2011.

Настоящее исследование разрешено к воспроизведению полностью или частично для некоммерческого использования при условии указания четкой ссылки на источник. МФОККиКП будет благодарна за подробную информацию об использовании этого исследования. Запросы на воспроизведение в коммерческих целях следует направлять в Секретариат МФОККиКП: secretariat@ifrc.org.

Мнения и рекомендации, которые содержатся в данном исследовании, не обязательно отражают официальную политику МФОККиКП или отдельных Национальных Обществ Красного Креста/Красного Полумесяца. Используемые обозначения и карты не предполагают выражение со стороны Международной Федерации или Национальных Обществ какого-либо мнения в отношении правового статуса территории или соответствующих органов власти. Все фотографии, использованные в этом исследовании, защищены авторским правом МФОККиКП, если не указано иное.

А/Я 372
СН-1211 Женева 19
Швейцария
Телефон: +41 22 730 4222
Телефакс: +41 22 733 0395
E-mail: secretariat@ifrc.org
Интернет-сайт: <http://www.ifrc.org>

Фотография на обложке: Conor Ashleigh/МФОККиКП

Содержание

Предисловие	5
Введение	6
Назначение инструментария	6
Нормативно-правовая база и риск-менеджмент	6
Формат работы Национальных Обществ с волонтерами	7
Как пользоваться инструментарием	8
Обратная связь и дальнейшая поддержка	9
Глава 1. Волонтеры Красного Креста и Красного Полумесяца: определение	10
1. Трактовка понятия “волонтеры” в Уставах и на практике Национальных Обществ	10
2. Соблюдение установленных законом ограничений: кто и в каких видах деятельности может являться волонтером	11
3. Правовые аспекты компенсационных выплат волонтерам	13
Практические шаги!	14
Глава 2. Привлечение волонтеров	15
1. Описание деятельности волонтера	15
2. Отбор волонтеров	15
2.1 Политика разнообразия и недискриминации	15
2.2 Проверка потенциальных волонтеров	17
2.3 Собеседование с потенциальными волонтерами	18
3. Регистрация и учет	18
4. Юридическое оформление обязательств волонтеров	19
5. Сотрудники в роли волонтеров	21
Практические шаги!	21
Глава 3. Работа волонтера	22
1. Стандарты эффективности и надлежащего поведения	22
2. Безопасная среда	23
3. Обучение	23
4. Надзор	24
5. Страхование волонтеров	25
Практические шаги!	26
Глава 4. Эффективный менеджмент работы волонтеров	27
1. Критерии оценки качества работы и определения ответственности.	27
Определение халатности	27
2. Политика и регламенты в отношении невыполнения обязанностей/ халатности/ неправомерных действий волонтера	29
Расследование/выяснение обстоятельств	30



Четкое наделение полномочиями	30
Надлежащая правовая процедура	30
Санкции	30
Обязанность уведомлять о правонарушениях	30
3. Ответственность Национальных Обществ	31
4. Иммунитет	32
Практические шаги!	33
Соответствие требованиям - список контрольных вопросов	34
Предлагаемые положения для Кодекса поведения	36
Библиография	38



Предисловие

Волонтеры – это сердце и душа Движения Красного Креста и Красного Полумесяца. основополагающий принцип волонтерской деятельности определяет характер нашей работы. Силами миллионов волонтеров по всему миру Движение Красного Креста и Красного Полумесяца оказывает помощь и поддержку людям, оказавшимся в уязвимом положении.

В 2011 году исполнилось 10 лет с момента провозглашения “Международного года волонтеров”. В связи с этим, МФОККиКП предприняла множество инициатив, направленных на популяризацию, защиту и признание заслуг волонтеров по всему миру. Одной из этих инициатив является настоящий Инструментарий.

С учетом потребностей волонтеров, менеджеров волонтерских программ и юридических консультантов Национальных Обществ, этот Инструментарий призван оказать поддержку Национальным Обществам в стремлении обеспечить надежную защиту волонтеров и эффективный менеджмент деятельности волонтеров.

Эффективный менеджмент работы волонтеров критически важен. Неотъемлемый компонент этого заключается в понимании действующей правовой базы и потенциальных юридических ловушек, актуальных для организации и волонтера. Замысел данного пособия состоит в том, чтобы в общих чертах охарактеризовать эти потенциальные проблемы правового характера и предложить оптимальные пути их решения. Разумеется, каждое Национальное Общество имеет индивидуальный контекст и специфику. Но, в общем и целом, как позднее станет ясно читателю, существуют общие для всех юрисдикций вопросы и нерешенные проблемы. Определение понятия «волонтер», отличие волонтера от наемных работников, потенциальная ответственность волонтера, обязательства в области страхования, безопасности и охраны здоровья – все это аспекты менеджмента волонтерской деятельностью, на которые Национальным Обществам следует обратить внимание.

Мы также надеемся, что настоящее пособие послужит стимулом для обмена знаниями и успешным опытом между Национальными Обществами. Содержательный материал для разработки документа был по большей части получен непосредственно от вас. При анализе использовался ваш отрицательный и положительный опыт, распространение которого поможет расширить наши возможности. Мы планируем регулярно выпускать обновления по этой теме и, тем самым, наладить постоянно действующий механизм обмена знаниями. В этой связи мы призываем вас к активной обратной связи и к участию в работе над обновлениями. Для этого наш Юридический департамент и Департамент по работе с молодежью и развитию волонтерского движения при Секретариате будут готовы оказывать любую дальнейшую помощь и предоставлять рекомендации по данному спектру вопросов.



Бекеле Гелета
Генеральный секретарь

Введение

Назначение инструментария

Данное пособие было разработано в связи с растущим числом запросов со стороны Национальных Обществ, которые обращались в Секретариат Международной Федерации Обществ Красного Креста и Красного Полумесяца (МФОККиКП) за консультациями по правовым вопросам и по вопросам работы волонтеров. Это может касаться уже имеющих место или потенциальных судебных исков, поданных против Национального Общества, или работы Национальных Обществ с государственными органами с целью воздействия на будущее законодательство, которое с большой вероятностью будет влиять на мобилизацию Национальным Обществом волонтеров и на управление деятельности волонтеров.

Таким образом, Инструментарий преследует две главные цели:

- Определяет для Национальных Обществ систематический подход к анализу правовых проблем национального уровня, которые могут затрагивать волонтеров и волонтерское движение, и предлагает практические шаги, с помощью которых Национальные Общества могут уменьшить эти риски или смягчить их последствия.
- Служит основой для ведения Национальными Обществами информационно-разъяснительной работы с государственными структурами по правовым вопросам, которые могут иметь потенциальные последствия для волонтерской деятельности.

Выпуская этот инструментарий в год десятилетия провозглашения “Международного года добровольцев”, Секретариат призывает Национальные Общества подумать над тем, как они могут более эффективно популяризировать волонтерство, защищать волонтеров и признавать заслуги волонтеров. Инструментарий является продолжением издания “Волонтерство в рамках законодательства. Руководство к действию” 2004 г., которое было подготовлено как совместный проект МФОККиКП, Программы Волонтеров ООН и Межпарламентского Союза (см. библиографию), и выпускается параллельно с предварительным исследованием правовых вопросов, оказывающих влияние на волонтерскую работу в условиях чрезвычайных ситуаций.

Нормативно-правовая база и риск-менеджмент

Каждое Национальное Общество функционирует в определенном правовом и социальном контексте. Это отражается не только на правовых рамках работы, но и на характере деятельности и на взаимодействии с волонтерами.

Национальная нормативно-правовая база – это национальное законодательство (включая сложившуюся прецедентную практику) и регулятивные документы. В некоторых случаях законодательство четко определяет статус волонтеров и сферу их деятельности. В некоторых странах принят рамочный закон, который регулирует все аспекты волонтерской деятельности. В других юрисдикциях отсутствуют четкие определения, либо не оговорены виды деятельности, разрешенные для волонтеров, в результате чего в законодательстве образуются “серые зоны”. Имеются случаи, когда вводятся запреты или правовые нормы, которые могут исключать или ограничивать деятельность волонтеров. Это означает, что при анализе своей волонтерской практики Национальным Обществам приходится ориентироваться на разный правовой режим.

Кроме того, существуют положения и принципы Красного Креста и Красного Полумесяца, которых обязаны придерживаться Национальные Общества, в том числе основополагающие принципы Международного движения Красного Креста и Красного Полумесяца – в частности, принцип добровольности.

Надлежащее управление волонтерской деятельностью в соответствии с законодательством и внедрение компонентов передовой практики – это основа эффективного управления правовыми рисками. Множество проблем правового характера могут затрагивать как волонтеров, так и Национальные Общества. Понимание этих проблем и подходов к их решению поможет лучше защитить волонтеров, благополучателей и Национальные Общества.

В данном инструментарии мы ссылаемся на Политику МФОККиКП в области волонтерства, принятую в 1999 г. (далее – “Политика в области волонтерства”), чтобы дать представление о том, что признано наилучшей практикой в рамках Движения. Проблема заключается в том, что некоторые аспекты этой практики противоречат национальному законодательству. Один конкретный пример – в некоторых странах разрешены выплаты волонтерам сверх возмещения расходов, предусмотренного “Политикой в области волонтерства”. В этом случае Национальным Обществам приходится выстраивать свою работу с волонтерами исходя из характера этого противоречия и максимально учитывать интересы своих волонтеров.

Формат работы Национальных Обществ с волонтерами

В рамках Движения выделяются две общие парадигмы привлечения волонтеров. Одна из них, основанная на принципе членства, более распространена, хотя большинство Национальных Обществ в разных ситуациях и для набора волонтеров на разные роли в организации используют оба подхода.

Модель, основанная на членстве, действует, когда местные объединения членов Национального Общества самоорганизуются для удовлетворения потребностей на местах. Члены избирают местные, региональные и национальные комитеты, призванные определять и контролировать работу Национальных Обществ на соответствующих уровнях. Не все члены являются активными членами (например, волонтеры). Местные объединения членов не находятся под непосредственным руководством Национального Общества. Вернее будет сказать, что Национальное Общество задает общую систему ценностей и стратегию, в рамках которых члены Национального Общества выполняют свою работу.

Модель, основанная на оказании услуг, аналогична стандартному кадровому процессу при найме оплачиваемого персонала. Волонтеры набираются в соответствии с описанием ролевых функций для выполнения задачи, которая подчинена общей задаче миссии. Эта модель привлечения волонтеров часто используется в мероприятиях, организованных по проектному принципу, особенно если они финансируются внешними партнерами, или при наборе волонтеров для выполнения особых функций (например, на роль финансового консультанта).

Отношения руководства и подчиненности, заложенные в этих моделях, серьезно влияют на то, как Национальные Общества управляют изменениями, что в данном случае выражается в разработке системы управления рисками, которые связаны с работой волонтеров. Опыт показывает, что процесс управления изменениями в модели, основанной на членстве, может быть медленным и ресурсоемким, поскольку при сильной роли местных структур в организации, изменения часто внедряются посредством убеждения и поддержки на местах, а не через спускаемые сверху инструкции.

Волонтеры Национальных Обществ обычно участвуют в процессах регулярного оказания услуг, управления, адвокации, привлечения средств, реагирования на чрезвычайные ситуации и т. д. **Данный инструментарий в целом применим ко всем формам волонтерской работы**, однако не содержит конкретных рекомендаций по вопросам организации управления, которые могут затрагивать лидеров Национального Общества (например, в случаях, когда члены Правления являются волонтерами). Также данный подход не охватывает отдельные вопросы, связанные с выполнением волонтерских функций в условиях чрезвычайных ситуаций или с охватом нескольких стран.

Как пользоваться инструментарием

Задача юридических консультантов и менеджеров волонтерских программ в Национальных Обществах – понимать специфику обязанностей и обеспечивать соблюдение требований законодательства. Это не только позволит Национальному Обществу с большой вероятностью минимизировать правовые риски, но и поможет более качественно управлять волонтерскими кадрами и сохранять их, создавая более благоприятные и безопасные условия как для волонтеров, так и для третьих лиц, в пользу которых осуществляется волонтерская деятельность. Эффективное использование данного инструментария требует совместных усилий от сотрудников Департамента по правовым вопросам и волонтерской деятельности в Национальных Обществах.

Структура инструментария отражает разные этапы привлечения волонтеров и разработана как пошаговое руководство по решению проблем правового характера, которые могут возникать на различных этапах. В каждой главе излагается суть вопроса, приводятся примеры из национального законодательства и практики Национальных Обществ, предлагаются практические шаги, которые могут предпринять Национальные Общества для решения подобных проблем.

Учитывая тот факт, что Национальные Общества имеют разный уровень компетенции в правовых вопросах, ниже предлагаются последовательные шаги для тех Национальных Обществ, чей опыт в этой области незначителен или отсутствует.

1. Проработайте инструментарий с целью определить, какие разделы национального законодательства могут влиять на волонтерскую деятельность Национального Общества. Сформулируйте любые другие известные Национальному Обществу проблемы правового характера.
2. Проанализируйте действующее национальное законодательство для выявления положений, соответствующих этим разделам. Эта работа может проводиться во взаимодействии с другими волонтерскими организациями. Юридический департамент МФОККиКП может также организовать бесплатные правовые консультации по запросу Национального Общества.
3. Проведите аудит систем и процессов Национального Общества на основе критериев, установленных национальным законодательством, “Политикой в области волонтерства” или политикой Национального Общества в области волонтерства, (если таковая имеется). Используйте список контрольных вопросов, приведенный в Приложении 1, чтобы зафиксировать и оценить соответствие требованиям национального законодательства. Следует учесть, что могут существовать разные практические подходы в зависимости от категории волонтеров или географического региона.
4. Определите перечень серьезных рисков, на которые необходимо реагировать. Распределите по приоритетности риски, требующие принятия неотложных мер.
5. В случаях, когда практические подходы Национального Общества не соответствуют требованиям законодательства и политики, оцените потенциальные последствия такого несоответствия и примите необходимые меры, включая (при наличии такого требования) направление отчета руководству или в Правление Национального Общества.
6. Разработайте план действий по минимизации тех рисков, которые Национальное Общество определило как приоритетные.
7. Включите управление рисками волонтерской деятельности в регулярные аудиты системы управления риском.
8. Проведите обучение персонала, задействованного в программах и в управлении волонтерской деятельностью на национальном и местном уровнях, по ключевым вопросам, которые они должны учитывать, имея дело с волонтерами и волонтерскими программами.

Обратная связь и дальнейшая поддержка

Авторы руководства рассчитывают на то, что данный инструментарий позволит лучше понять обязанности и требования, которые должны учитываться Национальными Обществами при организации волонтерской деятельности. Это, в свою очередь, должно привести к большей защищенности организации, волонтеров и их деятельности, а следовательно, усилить положительный эффект волонтерства.

Секретариат МФОККиКП продолжит оказывать поддержку в урегулировании правовых вопросов. Просим вас обращаться в Юридический департамент и в Департамент по работе с молодежью и развитию волонтерского движения МФОККиКП, чтобы дать обратную связь или запросить дополнительную поддержку по любому из освещаемых в руководстве вопросов.

Обращаем ваше внимание на то, что настоящий инструментарий не был задуман как источник квалифицированных правовых рекомендаций и не может заменить собой подобное консультирование. Содержащаяся информация призвана осветить проблемы и определенные различия в практических подходах в рамках Движения. Если вам необходимы консультации по правовым вопросам, такие консультации предоставляются квалифицированными юристами и основываются на национальном законодательстве вашей страны.



Глава 1. Волонтеры Красного Креста и Красного Полумесяца: определение

Определение понятия “волонтеры” – это первый шаг к выработке и проведению в жизнь надлежащей системы управления рисками, которые связаны с работой волонтеров Национального Общества. Опыт подсказывает, что те Национальные Общества, у которых отсутствует четкое понимание статуса своих волонтеров и единообразная модель взаимодействия с ними в рамках национального законодательства, подвержены более высокому риску стать объектами судебных исков. Это особенно актуально в странах, где нет четкого правового определения основных характеристик волонтера.

В этом разделе используется определение волонтерства из “Политики в области волонтерства”, что позволяет выделить некоторые аспекты национального законодательства, которые могут влиять на то, как Национальное Общество взаимодействует с волонтерами.

Волонтерская деятельность в Международном движении Красного Креста и Красного Полумесяца – это деятельность,

- побудительным мотивом для которой является добровольный выбор участника этой деятельности, а не желание получить материальную или финансовую выгоду и не влияние внешних социальных, экономических или политических факторов;
- которая нацелена на оказание помощи уязвимым группам населения и их сообществам в соответствии с основополагающими принципами Красного Креста и Красного Полумесяца;
- которая организована официально признанными представителями Национального Общества Красного Креста или Красного Полумесяца.

Волонтер Красного Креста или Красного Полумесяца – это лицо, которое осуществляет волонтерскую деятельность в интересах Национального Общества на регулярной или временной основе.

Согласно документу “Политика в области волонтерства”, волонтерская деятельность является средством претворения в жизнь основополагающего принципа добровольности, который гласит, что Движение “в своей добровольной деятельности по оказанию помощи ни в коей мере не руководствуется стремлением к получению выгоды”.

Данный принцип в целом согласуется с рабочим консенсусным определением Международной организации труда (МОТ), в котором подчеркиваются наиболее типичные элементы определений волонтерства, применяемых в разных странах и регионах. Волонтерство включает в себя “деятельность или работу, которую некоторые люди добровольно выполняют бесплатно для оказания помощи тем, кто не является членом их домохозяйства или не входит в число их ближайших родственников”.

1. Трактовка понятия “волонтеры” в Уставах и на практике Национальных Обществ

При определении понятия “волонтеры”, Национальным Обществам следует принять меры к тому, чтобы в Уставах и принятых документах отражались любые национальные определения. В Уставах и в практике Национальных Обществ часто обнаруживаются неоднозначные толкования по двум конкретным вопросам: разница между волонтерами и членами Национального Общества и разница между “общественными” (действующими на уровне сообщества) волонтерами и волонтерами Красного Креста и Красного Полумесяца. При отсутствии ясности в этих вопросах для Национального Общества возникает риск того, что под определение волонтера по национальному законодательству будет подпадать больше людей, относящихся к Национальному Обществу, чем под определение, принятое самим Национальным Обществом.



В “Политике в области волонтерства” закреплено следующее различие между волонтерами и членами Национальных Обществ:

- *Волонтер Красного Креста и Красного Полумесяца – это лицо, которое осуществляет волонтерскую деятельность в интересах Национального Общества на регулярной или временной основе.*
- *Член Общества Красного Креста или Красного Полумесяца – это лицо, которое выразило официальное согласие с условиями членства, как того требуют положения Устава или правила Национального Общества, и которое обычно имеет право выбирать представителей и избираться в руководящие органы Национального Общества.*

Уставы Национальных Обществ отличаются друг от друга, часто они основываются на местных традициях деятельности добровольных организаций. В связи с этим трудно проводить обобщенные сравнения. Однако, например, член Национального Общества, являющийся таковым в соответствии с Уставом, может также осуществлять деятельность, в силу которой он будет считаться волонтером по национальному законодательству.

Аналогична ситуация с “общественными волонтерами”. Этим термином некоторые Национальные Общества обозначают тех, кто работает меньше определенного количества часов в месяц или не достиг определенного уровня квалификации. Вероятно, что правовым актом такие люди будут признаны волонтерами Красного Креста и Красного Полумесяца, если принимают участие в мероприятии, организованном Национальным Обществом. Разрабатывая систему управления рисками, которые связаны с работой волонтеров, Национальным Обществам следует детально рассмотреть определения волонтерства в законодательстве своих стран и иметь в виду, что принятые в Национальном Обществе формулировки и практика Общества могут не соответствовать этим определениям.

1. Соблюдение установленных законом ограничений: кто и в каких видах деятельности может являться волонтером

“Политика в области волонтерства” предполагает, что любой человек может работать на добровольных началах в интересах Национального Общества при выполнении критериев, заложенных в определении волонтерства. Однако национальное законодательство нередко содержит особые положения, которые определяют, кого можно считать волонтером.



Средняя школа в непальской деревне Кабилаш проводит программу Красного Креста для юных волонтеров, в которой школьники получают знания о готовности к стихийным бедствиям и обучаются действиям в чрезвычайной ситуации. Дети соорудили подпорную стену для защиты своей школы на случай землетрясений и оползней, овладели базовыми навыками по оказанию первой помощи и отработали порядок эвакуации и другие действия в чрезвычайных ситуациях. Кроме того, школьники собирают денежные средства, которые могут быть использованы в сезон частых бедствий. Возраст юных волонтеров Красного Креста – от 12 до 16 лет. Подобные занятия проводятся уже в течение пяти лет.

Синдарелла Тувламат, старейший волонтер Красного Креста Тувалу, выполняет волонтерскую работу с 1980-х годов. Все эти годы ее любимыми видами деятельности в качестве волонтера остаются надомная помощь людям с инвалидностью и сбор средств на школьное обучение для детей из бедных семей. Потеряв способность самостоятельно передвигаться, она все же намерена продолжать трудиться в качестве волонтера до последних дней жизни. «Я не могу ходить, но я могу и теперь выполнять свой долг, давая советы председателю отделения Красного Креста в Фунафути» - говорит Синдарелла Тувламат.

Сербия

Согласно законодательству Сербии, если деятельность волонтеров направлена на оказание помощи детям, инвалидам, престарелым людям, лицам, нуждающимся в помощи и уходе, больным либо полностью или частично нетрудоспособным, волонтерская работа не может выполняться:

- 1) лицом, проходящим обязательное амбулаторное психиатрическое лечение или обязательное лечение от наркотической или алкогольной зависимости, а также лицом, которому запрещено заниматься профессиональной деятельностью или исполнять обязанности, связанные с волонтерской работой;
- 2) лицом, осужденным за определенные виды тяжких преступлений;
- 3) лицом, полностью или частично утратившим трудоспособность.

Босния

Законодательство Боснии запрещает работу волонтеров продолжительностью более 40 часов в неделю в течение непрерывного периода, превышающего шесть месяцев.

ЮАР

В иммиграционное законодательство ЮАР внесены поправки, разрешающие выдачу виз иностранцам, которые прибывают в страну с целью участия в волонтерской деятельности.

Черногория

Иностранные граждане имеют право выполнять волонтерскую работу на территории Черногории при условии, что одобрен постоянный или временный вид на жительство.

При разработке программ, предусматривающих привлечение волонтеров, могут возникать три типа проблем:

1. Законодательством может запрещаться осуществление некоторых видов деятельности, например, в отношении определенных групп получателей помощи;
2. Законодательство может ограничивать круг лиц, которым разрешены определенные виды волонтерской деятельности;
3. Законодательство может содержать требование о получении специального разрешения органов власти на запуск новой программы.

Некоторым лицам закон может запрещать волонтерскую деятельность либо подвергать лица процедурам, строгость которых фактически этому препятствует. В такой ситуации могут оказаться, например, мигранты, претенденты на пособие по безработице или лица с судимостью.

Кроме того, привлечение других групп может также ограничиваться или обуславливаться выполнением формальных требований. В частности, для молодежи могут действовать минимальные условия участия в волонтерской деятельности – например, достижение определенного возраста или наличие письменного согласия обоих родителей.

Иногда Национальные Общества принимают политику в отношении молодежи, в частности, определяя, с какого возраста можно выполнять функции волонтера в интересах организации.

Также могут вводиться ограничения в отношении предельного возраста волонтеров. Любые возрастные ограничения (минимум или максимум) должны соответствовать антидискриминационным нормам национального законодательства. При этом должны учитываться виды работ, которые будут выполняться волонтерами, а также связанные с этим обязательства по охране здоровья и обеспечению безопасности.

Некоторые категории людей «принуждаются к волонтерству» – например, к оказанию социальных услуг/общественным работам – за незначительные правонарушения или в качестве альтернативы военной службе по призыву. Такая деятельность, будучи юридически обязательной, обычно не считается «волонтерской», но это определяется национальным законодательством.

Необходимо провести предварительную оценку любых подобных правовых условий в отношении волонтерской программы. Крайне важно, чтобы такая юридическая проработка была выполнена еще на этапе разработки программы.

2. Правовые аспекты компенсационных выплат волонтерам

Различия в статусе волонтера и наемного работника часто упускают из виду, хотя к обеим категориям применяются разные требования по налогообложению, минимальной оплате труда и пенсионному обеспечению, а также действуют разные договорные отношения. Ситуация усложняется, если отсутствует четкое определение понятия «волонтер». Когда размывается грань между наемными работниками и волонтерами, возникают потенциальные риски, поэтому Национальным Обществам в своей практике следует всегда придерживаться четкого, юридически обоснованного разграничения между привлечением волонтеров и наемным трудом.

«Политика в области волонтерства» указывает на то, что побудительным мотивом для волонтера Красного Креста и Красного Полумесяца не может являться *желание получить материальную или финансовую выгоду*. В документе также сказано, что волонтеры имеют право на возмещение обоснованных расходов, понесенных ими при выполнении своей работы.

Практический аспект проблемы состоит в том, что от волонтеров может потребоваться выполнение задач, связанных с поездками, протяженными периодами работы в условиях чрезвычайной ситуации и в некоторых проектах. Если Национальные Общества хотят, чтобы волонтерской деятельностью могли заниматься люди из всех слоев общества, необходимо сделать такую деятельность экономически нейтральной, возмещая расходы волонтеров. Это является приемлемым во многих (но не во всех) режимах налогообложения.

Спорные ситуации могут возникать, когда Национальные Общества выплачивают волонтерам единовременные суммы, никак не соотносящиеся с их реальными расходами (предположительно, это допускается налоговым законодательством). В этом случае Национальные Общества могут непреднамеренно вступать в трудовые правоотношения, неся ответственность по выплате минимальной заработной платы, пенсионному обеспечению и т. д. Это также может привести к неисполнению налоговых обязательств как волонтерами, так и Национальными Обществами.

Кроме того, в вопросе о том, что следует признать обоснованной финансовой поддержкой волонтеров, выделяются этические и практические аспекты. Если Национальное Общество единовременно выплачивает волонтерам сумму денежных средств, не соотносящуюся с их личными расходами в связи с волонтерской работой, НО рискует попасть под обвинение в эксплуатации представителей уязвимых групп населения в качестве дешевой рабочей силы. На практике такие

Босния

По законодательству Боснии, лицам, не достигшим 18 лет, запрещено заниматься волонтерской деятельностью с 8 часов вечера до 7 часов утра следующего дня.

Венгрия

По законодательству Венгрии, любой, кто осуществляет деятельность на основании нормы права, окончательного решения суда или предписания органов власти, не может считаться волонтером.

Венгрия

По законодательству Венгрии, любые услуги транспорта, питания или проживания, предоставляемые волонтеру, или возмещение расходов на такие услуги с выдачей квитанции не считаются вознаграждением. Также не могут считаться вознаграждением расходы/возмещение расходов на питание, уход и обучение для животного, используемого волонтером при выполнении своей работы. Последнее может быть актуально для волонтеров, задействованных в поисково-спасательных операциях и других мерах реагирования на ЧС.

Кроме того, любой, кто выполняет работу для организации за вознаграждение, не может выполнять те же задачи в качестве волонтера.



Тунис

По законодательству Туниса, волонтерские контракты не могут служить заменой любых договоров найма.



выплаты могут породить ситуацию, когда волонтерская деятельность станет синонимом низкокачественной занятости. У Национального Общества не будет возможности набирать настоящих волонтеров, не оплачивая их труд в той или иной форме. Во многих ситуациях такая практика бесперспективна, она лишает Национальное Общество возможности развиваться и оказывать услуги на уровне местных сообществ.

В странах, где действует система социального обеспечения, работа в качестве волонтера может повлиять на сохранение социальных пособий. Условия выплаты таких пособий обычно включают статус безработного и активные действия в целях трудоустройства. В некоторых случаях, когда граница между волонтерством и работой по найму размыта, вступающие в ряды волонтеров рискуют потерять право на социальные пособия. Причина в том, что деятельность человека в качестве волонтера может создать неопределенность в отношении его статуса. Кроме того, если человек добровольно взял на себя некие обязательства, это может расцениваться как обстоятельство, препятствующее активному поиску работы. Если существует такой риск, Национальные Общества должны уведомить о нем потенциальных волонтеров и, возможно, скорректировать свои программы, придав им больше гибкости.

Практические шаги!

- ✓ Изучить определение понятия “волонтер” в национальном законодательстве и обеспечить соблюдение всех требований.
- ✓ Добиться четкого понимания любых ограничений в отношении видов волонтерской деятельности и в отношении лиц, осуществляющих такую деятельность.
- ✓ Принять меры к тому, чтобы выплаты волонтерам не превышали установленные законом лимиты. Убедиться в том, что не имеет место эксплуатация волонтеров как дешевой рабочей силы, даже если вы соблюдаете национальное законодательство!
- ✓ Изучить национальное законодательство и убедиться в том, что получатели социальных пособий не утратят право на пособия, осуществляя волонтерскую деятельность. Уведомить всех волонтеров о наличии подобного риска.
- ✓ Волонтеры не должны нести то же бремя обязанностей, что и штатные сотрудники. В противном случае они должны считаться сотрудниками – а НЕ волонтерами – и привлекаться к работе по найму в полном соответствии с требованиями закона!!
- ✓ Разработать и проводить в жизнь внутреннюю политику, например:
- ✓ Суточные выплачиваются волонтерам только в течение ограниченного периода времени, после чего волонтеры принимаются на работу с соблюдением всех соответствующих регламентов.
- ✓ В поездках волонтерам обеспечивается полноценное питание и проживание.

Глава 2. Привлечение волонтеров

2

Привлекая волонтеров, следует учитывать ряд вопросов правового характера. Например, предусмотрен ли законом определенный процесс отбора и критерии, которым необходимо следовать? Существуют ли какие-либо правовые нормы в отношении проверки биографических данных волонтеров?

1. Описание деятельности волонтера

Многие Национальные Общества предоставляют описание обязанностей волонтера в формате письменного документа. Это помогает Национальным Обществам определить, соответствует ли кандидат в волонтеры требованиям для выполнения заданных обязанностей, а самим кандидатам дает возможность более детально ознакомиться со спецификой работы волонтера. На такие описания могут распространяться определенные правила или условия, предусмотренные законодательством. Особенно важно следить за тем, чтобы описание ролевых функций не привело к непреднамеренному созданию вакансии на свободные должности.

Кроме того, все требования, связанные с проверкой (о чем речь пойдет в разделе 2.2) должны быть четко обозначены с тем, чтобы кандидаты в волонтеры знали о существовании процедуры проверки.

2. Отбор волонтеров

При отборе волонтеров Национальное Общество должно быть открыто для всех без какой-либо дискриминации.

Волонтеры должны быть способны работать в соответствии с основополагающими принципами Международного Движения Красного Креста и Красного Полумесяца. У волонтеров должна быть возможность развивать необходимые навыки для выполнения своих задач или ролевых функций согласно требованиям Национального Общества.

2.1 Политика разнообразия и недискриминации

Повышение разнообразия среди потенциальных и действующих волонтеров, как и недопущение дискриминации – это вопрос, имеющий особую актуальность для многих Национальных Обществ. Оба аспекта обычно строго регулируются законодательством через множество правил и прецедентных решений, которым необходимо следовать. Это также должно отражаться на всех этапах процесса отбора волонтеров, поэтому данному аспекту уделяется первостепенное внимание в начале раздела.

Нормы, вытекающие из международного права, национального законодательства о защите прав человека, а во многих странах – и из прецедентного права, запрещают дискриминацию по ряду конкретных признаков. К таким признакам относится гендер, этническая принадлежность, возраст, состояние здоровья, сексуальная ориентация, наличие судимости и иные персональные характеристики. Привлекая волонтеров, Национальное Общество должно удостовериться в применимости таких антидискриминационных положений законодательства и обеспечить их соблюдение.

Черногория

По законодательству Черногории, волонтер имеет право получить описание спектра обязанностей волонтера в письменной форме.



Stoph Chernomontmont

Сербия

В законодательстве Сербии сказано, что организациям запрещается совершать неоправданные действия или допускать неравное обращение по отношению к волонтерам, что может быть расценено как дискриминация, кроме случаев, когда это относится к характеру волонтерской деятельности или к компетенциям данного волонтера.

Ирландия

В Ирландии заключенные, действуя как волонтеры в пределах тюремного сообщества, добровольно проходят и призывают других заключенных проходить тесты на ВИЧ/СПИД. Это позволяет в значительной мере решить проблему социального отторжения в связи с ВИЧ/СПИД в данном сообществе.

Дискриминация бывает активной (например, отказ в регистрации в качестве волонтера на основании тех или иных характеристик) или пассивной (необеспечение приемлемых условий для доступа людей с инвалидностью в общественные здания). Дискриминация может также проявляться в формальных процессах, в организационной культуре или в поведении отдельных лиц. В этой связи, Национальному Обществу важно прояснить для себя законодательные требования по предотвращению дискриминации и не допускать нарушения данных запретов при отборе и привлечении волонтеров.

Меры, принимаемые Национальными Обществами для обеспечения разнообразия, следует рассматривать как нечто большее, чем юридическое требование. Дискриминационная практика ограничивает разнообразие среди волонтеров и сужает возможности Движения Красного Креста и Красного Полумесяца при работе с уязвимыми группами населения.

Вопрос о недопустимости дискриминации внутри самой организации отражен в Основополагающем принципе единства, где сказано, что Общество Красного Креста и Красного Полумесяца *“должно быть открыто для всех”*.



“Политика в области волонтерства” гласит: “Национальные Общества активно привлекают к работе волонтеров независимо от происхождения, возраста, этнической принадлежности, гендера, религиозных и иных убеждений, ограниченных физических возможностей”. Этот принцип восходит к Уставу Движения, принятому в 1986 г., где одно из условий признания Национального Общества сформулировано следующим образом: “Привлекать к своей работе волонтеров и штатных сотрудников вне зависимости от происхождения, гендера, классовой и религиозной принадлежности или политических взглядов” (ст. 4, пар. 8).

Новая редакция Политики, которая была представлена на утверждение Генеральной Ассамблеи в ноябре 2011 г., содержит требование о том, чтобы Национальные Общества систематически устраняли физические, экономические, социальные и культурные барьеры при привлечении волонтеров.

В отношении гендерных вопросов и дискриминации “Политика в области волонтерства” содержит требование о надлежащем участии мужчин и женщин, а также о проведении мероприятий и оказании услуг с учетом гендерных особенностей. Эти же принципы повторяются в “Гендерной Политике” МФОККиКП.

2.2 Проверка потенциальных волонтеров

В большинстве правовых систем Национальные Общества обязаны обеспечивать безопасность благополучателей, сотрудников, других волонтеров и сообщества в целом. Это соответствует обязательству по соблюдению интересов, которое действует в рамках деликтного права, а также другим нормативным требованиям. Невыполнение этого обязательства может привести к возбуждению судебного иска и потенциальным штрафным санкциям со стороны органов власти в случае нарушения нормативных требований. Отдельно следует рассматривать репутационные риски, которые также могут причинить значительный ущерб Национальному Обществу.

Для предотвращения подобных рисков могут предприниматься различные действия. Предварительный шаг к обеспечению выполнения указанного обязательства – проверка волонтеров в процессе отбора. Это особенно важно, поскольку во многих случаях привлечение волонтеров является результатом неформального процесса или основано на личных связях. Таким образом, обстоятельная проверка служит эффективной профилактикой потенциальных случаев правонарушений или халатности в работе. Один из инструментов, облегчающий процесс проверки – подача кандидатом заявления-анкеты.



Что касается информации, которая запрашивается в анкете, крайне важно, чтобы она соответствовала правовым нормам в отношении как *содержания*, так и *обработки или обращения с информацией*. Например, в силу законодательных положений о недопущении дискриминации может быть запрещено запрашивать определенные категории информации – в частности, сведения о проблемах со здоровьем. Помимо этого, доступ к информации и методы ее обработки могут регулироваться законодательством о защите и хранении персональных данных.



Польша

В Польше закон, регулирующий деятельность волонтеров, предусматривает, что все волонтеры должны иметь необходимую квалификацию и выполнять требования, предъявляемые к сфере деятельности волонтеров согласно другим законодательным актам.

Ирландия

Ирландский Красный Крест разработал “Политику и регламент проверок в базе данных полиции” для оценки фактов судимости и принятия решения о том, подходит ли кандидат для работы в Национальном Обществе.

Германия

Немецкий Красный Крест запрашивает копию криминального досье волонтера для допуска к выполнению определенных видов задач, таких как уход за детьми, инвалидами или пожилыми людьми.

Дания

В Дании все волонтеры, работающие с детьми, проверяются по национальному реестру, в который внесены все лица, осужденные за сексуальное насилие над детьми. Помимо проверок, внутренний регламент Национального Общества требует, чтобы работа с детьми всегда велась в присутствии, как минимум, двух взрослых.

Австрия

В Австрии для обеспечения безопасности пациентов весь средний медперсонал – штатные сотрудники и волонтеры – в обязательном порядке проходит проверку на наличие судимости.



Австралия

В Австралии данные о волонтерах хранятся в защищенном формате в электронном виде и на бумажных носителях. Все данные о кандидатах, не прошедших отбор, подлежат уничтожению по истечении трех месяцев в соответствии с политикой Национального Общества.



Германия

Для более эффективного управления работой волонтеров в ситуации бедствия, некоторые отделения Немецкого Красного Креста применяют процедуру обязательной регистрации, на основе которой призываются к действию конкретные волонтеры при наступлении бедствия. Это позволяет добиться более качественного управления и координации в контексте ЧС.

В большинстве региональных отделений Немецкий Красный Крест ведет оперативную управленческую базу данных, содержащую информацию о каждом волонтере (в т. ч. возраст, владение языками и прочие специальные навыки).

Следует учитывать еще один важный фактор. В зависимости от типа программы, для которой привлекаются волонтеры, могут действовать более строгие требования для проведения проверки. Такие требования могут касаться всех, независимо от статуса (волонтер или штатный сотрудник), например, когда мероприятия включают работу с детьми.

Для участия в некоторых видах деятельности – в частности, в медицинских мероприятиях – могут требоваться дополнительные проверки (наряду с минимальными критериями по квалификации и/или сертификации).

Для некоторых случаев законодательство может предусматривать специальные формы проверки, в том числе проверку на наличие судимости. Также Национальному Обществу важно понимать юридическое воздействие и последствия таких обязательных проверок. Судимость за некоторые виды правонарушений может автоматически исключать привлечение волонтера для выполнения задач, тогда как судимость за другие правонарушения лишь означает, что человек будет находиться под более строгим надзором. К возможным последствиям обязательных проверок относится также обязанность уведомлять органы власти или представлять им отчет в определенных ситуациях. Невыполнение этого требования, а также возможное привлечение волонтера с определенным видом судимости повлечет для организации более серьезную ответственность в случае совершения таким волонтером правонарушения в будущем.

2.3 Собеседование с потенциальными волонтерами

В большинстве Национальных Обществ имеется формализованный или неформальный процесс собеседования, который позволяет определить, подходит ли кандидат на роль волонтера.

В ходе такого взаимодействия важно, чтобы и запрашиваемая информация, и порядок проведения собеседования оставались в рамках приемлемого подхода и отвечали правовым стандартам. Категории запрашиваемой информации могут подпадать под ограничения, а в некоторых случаях запрос такой информации противоречит закону.

В некоторых юрисдикциях проведение собеседования может также порождать ошибочные представления о характере предстоящего задания и неопределенность в вопросе о том, будет ли это считаться работой по найму. Поэтому важно до начала собеседования разъяснить правовой аспект этих вопросов, опираясь на действующее законодательство.

3. Регистрация и учет

После того, как кандидат выразил заинтересованность в работе в качестве волонтера и прошел описанные этапы, рекомендуется предложить волонтеру заполнить регистрационную форму, что даст возможность Национальному Обществу лучше вести учет данных о волонтерах и управлять этими данными. Это не только повышает качество управления, но и позволяет свести к минимуму потенциальные правовые риски.

Это также обеспечивает выполнение организацией любых налагаемых законом обязательств по ведению учета и отчетности о деятельности волонтеров.

Следует добавить, что с того момента, когда организация получает информацию о волонтере, Национальное Общество несет ответственность в плане конфиденциальности и контроля доступа к полученной информации и персональным данным.

Во многих странах законодательство о защите данных налагает на организации ограничения в отношении категорий сохраняемой информации, продолжительности ее хранения, круга лиц, которым она может передаваться, и т. д. Эти ограничения должны соблюдаться. Например, в Венгрии организация обязана хранить документацию в течение 5 лет после завершения взаимоотношений с волонтером. Организация не имеет права раскрывать какие-либо факты, данные или мнения, касающиеся волонтера, третьим лицам кроме случаев, когда иное предусмотрено законодательством, или с согласия самого волонтера. Данные, касающиеся волонтера, могут использоваться в статистических целях и могут передаваться для этих целей (таким образом, чтобы невозможно было установить личность субъекта данных).

4. Юридическое оформление обязательств волонтеров

Иногда Национальные Общества требуют, чтобы волонтеры юридически оформили свои обязательства, подписав контракт, соглашение или кодекс поведения. Необходимо ли это, и предусмотрено ли законодательством? **Ответ будет зависеть от действующих в стране правовых норм**, но в этой связи встает ряд вопросов, на которые следует обратить особое внимание. Переводя обязательства в юридическую плоскость, необходимо убедиться в том, что выбранный для этого инструмент не противоречит законодательству в части определения волонтера, а также трудовому праву. В настоящем разделе термин “соглашение” означает юридическое оформление обязательства и по смыслу эквивалентен контракту. Необходимо отметить, что в некоторых юрисдикциях соглашение может заключаться в устной, а не только в письменной форме.



На первом этапе подписание официального документа обычно не является предварительным условием начала деятельности в качестве волонтера. В связи с этим Национальное Общество должно определить, ориентируясь на характер деятельности и контекст, целесообразно ли привлекать волонтера на формальной основе и есть ли в этом необходимость. Также нередко возникают трудности и сомнения в выборе правильных формулировок для четкого обозначения обязательств волонтера. Часто вопрос решается в зависимости от национального законодательства. В некоторых странах правоотношения между организацией и волонтером признаются действительными, только если они основаны на соглашении, тогда как в других странах сам факт

Германия

Немецкий Красный Крест редко оформляет обязательства на договорной основе, поскольку обязательства достаточно урегулированы в Уставе, регламентах и политиках Национального Общества.

Польша

В Польше закон особо указывает на необходимость письменного соглашения с волонтером, если волонтер выполняет свою работу на протяжении более чем 30 дней.

Венгрия

В Венгрии соглашение с волонтером должно быть оформлено в письменном виде, если:

- а) оно заключается на неопределенный период или минимум на 10 дней (для волонтеров младше 18 лет или взрослых с ограниченной правоспособностью – минимум на два дня);
- б) волонтер получает выплаты;
- с) волонтер задействован в строительных работах, для которых требуется разрешение на строительство;
- д) общественно значимая деятельность волонтера осуществляется за границей;
- е) волонтер является гражданином государства, которое не является подписантом Соглашения о Европейском экономическом пространстве.

Тунис

В Тунисе соглашения с волонтерами должны заключаться по модели стандартного контракта, утвержденного приказом министра по социальным вопросам.

Тунис

В Тунисе по окончании срока контракта организация обязана выдать волонтеру свидетельство с указанием характера выполнявшейся работы, ее продолжительности, пройденного обучения и приобретенных волонтером компетенций или опыта.

наличия соглашения квалифицирует правоотношения как трудовые. Важно также подчеркнуть, что при решении вопроса о классификации договоренности как сфера действия законодательства о волонтерстве или трудового права, суды исходят из содержания такой договоренности, а не из наименования, которое ему присвоили стороны. Таким образом, “соглашение о волонтерской деятельности” может быть признано, по сути, соглашением о найме. Этот вопрос имеет принципиальное значение и должен быть продуман до вступления в договорные отношения в любой форме.

Важные соображения, касающиеся “волонтерских соглашений”:

- Убедитесь, что такое соглашение не порождает трудовых правоотношений – в том числе исходя из содержания соглашения;
- Недвусмысленно пропишите этот пункт в самом соглашении;
- Включите ссылку на кодекс поведения, если он действует, или на любые другие документы, политики/регламенты, которые могут применяться к волонтерам.

В зависимости от предполагаемых видов деятельности и срока обязательства, привлечение волонтеров с юридическим оформлением правоотношений (путем подписания соглашения) дает ряд преимуществ. Главное из них состоит в том, что такое соглашение с самого начала проясняет ожидания в отношении роли и функций волонтера. Кроме того, в подобном соглашении обычно указываются ключевые документы, регламенты, требования которых должны выполняться (в частности, кодекс поведения), предусматриваются возможные нарушения и меры по их устранению. Наконец, при наличии письменного соглашения бывает проще проверить и доказать смысл обязательства или любое нарушение положений политики.

В некоторых юрисдикциях может отсутствовать ясность в отношении того, за кем остаются авторские права в случаях, когда волонтеры участвуют в составлении справочных материалов/отчетов и т. п. Возможно отметить, что в этом случае потребуются включить в соглашение с волонтером особое положение о передаче волонтером прав на объекты интеллектуальной собственности Национальному Обществу.



5. Сотрудники в роли волонтеров

Многие сотрудники выполняют работу волонтеров в свободное время, трудясь безвозмездно, или даже в свое рабочее время, если это требуется в случае чрезвычайной ситуации или бедствия.

В некоторых случаях компании поддерживают деятельность своих сотрудников в качестве волонтеров, отпуская сотрудников с работы на некоторое время. Могут даже существовать законодательные положения, обязывающие работодателей разрешать такую волонтерскую деятельность. Данное положение особенно актуально в определенных случаях, в том числе при чрезвычайных ситуациях.

Однако трудовое законодательство может предусматривать ограничения (в частности, максимально допустимую продолжительность “рабочего времени”, куда могут включаться и часы работы в качестве волонтера), которые могут с большой вероятностью повлиять на инициативы, связанные с привлечением волонтеров – и из-за которых работодатели могут быть не заинтересованы поощрять волонтерскую деятельность. Тем не менее, во многих случаях, в зависимости от особенностей правового регулирования, время, уделяемое волонтерской деятельности в рабочие часы, может вычитаться из положенного сотруднику отпуска без каких-либо дополнительных выплат.



Практические шаги!

- ✓ Принять все меры к тому, чтобы программа, в которой задействованы волонтеры, не подпадала под ограничения в отношении видов деятельности, категорий участников и благополучателей помощи.
- ✓ Разработать политику Национального Общества по обеспечению разнообразия, привлекать к разработке политики волонтеров, и добиваться того, чтобы данная политика ПОЛНОСТЬЮ отвечала действующему законодательству в сфере разнообразия и недопущения дискриминации.
- ✓ Провести обучение волонтеров и сотрудников по вопросам продвижения и соблюдения в организации принципов разнообразия, вести регулярный мониторинг ситуации по вопросам разнообразия. Включать вопросы поддержания разнообразия в повестку дня заседаний Правления на регулярной основе и рассмотреть возможность отражения данных положений в Уставе.
- ✓ Принять и закрепить четкие стандарты проверки волонтеров исходя из потребностей программы и законодательных требований.
- ✓ Определить оптимальный подход к оформлению обязательств волонтеров – с заключением письменных соглашений или по устной договоренности.

Франция

Законодательство Франции предоставляет налоговые стимулы организациям, которые соглашаются на участие своих сотрудников в качестве волонтеров в любой программе, утвержденной Ассоциацией гражданской безопасности, при чрезвычайных ситуациях. Однако любое такое отсутствие на работе не оплачивается работодателем.

Мозамбик

В Мозамбике недавно был принят Закон о волонтерстве, разрешающий волонтерам отсутствовать на постоянном рабочем месте до трех дней, если привлечение их в качестве волонтеров необходимо для экстренного реагирования на чрезвычайные ситуации, национальные бедствия или аналогичные события. Период такого привлечения учитывается как рабочие дни и оплачивается работодателем волонтера.

США

В США законодательство некоторых штатов объявляет незаконным временное отстранение или увольнение работника, не явившегося на рабочее место, если работник предпринимает активные действия при чрезвычайной ситуации или добровольно участвует в работе группы по оказанию экстренной помощи при объявлении чрезвычайного положения.

Во многих штатах предоставляется оплачиваемый отпуск государственным служащим учреждений штата (либо также служащим на уровне местного самоуправления), участвующим в качестве волонтеров в оказании специализированной помощи при бедствиях в составе миссий Американского Красного Креста.

3

Глава 3. Работа волонтера

После установления правовых отношений с волонтерами, организация должна подготовить волонтеров к работе в соответствии с предъявляемыми требованиями и предоставить для этого соответствующую поддержку. Национальные Общества несут особую ответственность за обеспечение безопасности и охраны здоровья волонтеров, а также за безопасность тех, с кем волонтеры вступают в контакт при выполнении поставленных задач.

Рассмотрение особого круга проблем, возникающих в связи с волонтерской деятельностью за рубежом или **международной волонтерской деятельностью**, выходит за рамки настоящего инструментария. Тем не менее, следует отметить, что в этих случаях действуют **все обязательства**, которые организация несет перед волонтерами, включая усиленные меры охраны здоровья и обеспечения безопасности, страховое покрытие (медицинское и на случай репатриации), повышенный уровень надзора и координации. Любые законодательные ограничения, касающиеся отправки волонтеров за пределы страны, должны тщательно анализироваться до того, как будут предприняты любые действия. **Это касается как внутреннего законодательства, так и законодательства страны, где осуществляется волонтерская деятельность.**

В этой главе рассматриваются некоторые аспекты, которые необходимо принимать во внимание для того, чтобы волонтеры могли эффективно справляться со своими задачами.



1. Стандарты эффективности и надлежащего поведения

В соответствии с “Политикой в области волонтерства” установлены минимальные стандарты, которых должны придерживаться все волонтеры. В своих действиях волонтеры должны руководствоваться основополагающими принципами Международного Движения Красного Креста и Красного Полумесяца; соблюдать правила использования эмблемы и не допускать неправомерного ее использования; в своей работе стремиться к самым высоким стандартам качества; подписывать обязательство о соблюдении Кодекса поведения волонтеров (если он принят) и правил Национального Общества и/или “Кодекса этических норм” и “Основ волонтерской деятельности” МФОККиКП и действовать в соответствии с этими документами; реагировать на потребности получателей помощи и укреплять потенциал в области самостоятельной взаимопомощи и активного волонтерства.



Многими Национальными Обществами приняты кодексы поведения волонтеров (действие которых может также распространяться и на штатных сотрудников) с изложением стандартов поведения и последствий их нарушения. Такой документ имеют, например, Боливийское общество Красного Креста, Пакистанское общество Красного Полумесяца, Грузинское общество Красного Креста, Новозеландское общество Красного Креста и Мальдивское общество Красного Полумесяца.

В **Приложении 2** представлен ряд факторов, которые следует учитывать при составлении кодекса поведения волонтеров. Кодекс поведения можно использовать в соглашении о привлечении волонтера или сослаться на Кодекс поведения в виде ссылки (как указано в Главе 2).

Учитывая интенсивное использование Интернета и социальных сетей, имеет смысл выработать детальные инструкции, касающиеся правильного обращения с Интернет-ресурсами и каналами коммуникации. Например, требование о сохранении конфиденциальности будет касаться распространения информации через такие платформы, или будет введен запрет на размещение фотографий благополучателей и т. д.

Такие правила будут дополнять любые стандартные требования, касающиеся определенных видов деятельности.

2. Безопасная среда



Основные права и свободы включают право на безопасную среду. Стандарты безопасности обычно более детально изложены в нормах законодательства. Например, в некоторых правовых системах на организацию может возлагаться обязанность обеспечивать своих волонтеров соответствующим оснащением и организовывать их деятельность в безопасных условиях. Это соответствует такому общеправовому понятию, как обязанность принимать меры предосторожности (см. Главу 4).

“Политика в области волонтерства” обязывает Национальные Общества снабжать волонтеров экипировкой, соответствующей порученной задаче или функции. На волонтеров должны распространяться те же правила безопасности, которые действуют для штатных сотрудников.

3. Обучение

Обучение волонтеров – это ключевой шаг в процессе снижения потенциального риска и распространения базовой информации о правилах и регламентах Красного Креста и Красного Полумесяца. В соответствии с законодательством некоторых стран, вводный инструктаж и обучающие мероприятия проводятся в обязательном порядке.

Австралия

Австралийский Красный Крест выдает направляемым за рубеж волонтерам руководство по ответственному пользованию социальными сетями. Руководство содержит правила в четырех ключевых областях:

- **Выражение мнений:** в своих блогах или профилях волонтеры должны указывать, что любые мнения, высказанные ими, принадлежат им, а не Красному Кресту.
- **Безопасность:** волонтерам предписано не указывать подробных данных о своем местоположении (напр., адрес проживания, номер телефона) на страницах социальных сетей.
- **Репутация:** волонтеры не должны давать комментарии в социальных сетях по любым острым вопросам культурного, политического или религиозного характера.
- **Неприкосновенность частной жизни:** волонтеры должны оберегать сферу частной жизни людей; не размещать персональные теги в сообщениях и не публиковать фотографии или видео без осознанного согласия благополучателей.



Дания

Датский Красный Крест открыл “горячую линию” для оказания психологической поддержки волонтерам, пережившим травматические ситуации.

Германия

В Германии в случае ЧС волонтеры, сотрудники, выжившие лица и другие пострадавшие могут получить психологическую или социальную поддержку команды специалистов. Во многих отделениях Немецкого Красного Креста работает сотрудник по оказанию психосоциальной поддержки после чрезвычайных ситуаций.

Боливия

В нормативных документах Боливийского Красного Креста, касающихся волонтеров, подчеркивается, что их деятельность не должна быть обременительной и что волонтеры должны получать адекватную информацию о видах работ, в которых они задействованы. Волонтеры должны быть снабжены необходимыми инструментами и униформой для выполнения задач и функций, которые им поручены и на которые волонтеры дали согласие.

Венгрия

По законодательству Венгрии, волонтер должен отказаться выполнять указания, если они создают прямую угрозу жизни, здоровью или физической неприкосновенности другого человека. Волонтер также не обязан выполнять указания к действию, если они создают прямую угрозу жизни, здоровью или физической неприкосновенности самого волонтера.

Бельгия

В Бельгии волонтер, прекративший работу по причине болезни, должен уведомить врача о своей волонтерской деятельности для собственной безопасности. Этот шаг уменьшает ответственность Национального Общества в случае чрезвычайной ситуации при условии, что риски, связанные с выполнением работы, были должным образом разъяснены и волонтеру напомнили об обязанности уведомлять о происшествии.

Согласно “Политике в области волонтерства”, Национальные Общества обязаны *“обеспечивать соответствующую подготовку, которая даст возможность волонтерам выполнять свои обязанности по отношению к Движению, специфические задачи или функции, для выполнения которой волонтеры были привлечены, и любую деятельность по реагированию на чрезвычайную ситуацию, которая может быть поручена волонтерам”*.



В ходе обучения волонтеры получают представление об организации как компоненте Движения, включая соблюдение Основопологающих принципов Международного Движения Красного Креста и Красного Полумесяца и правил использования эмблем с тем, чтобы должным образом представлять организацию и выполнять свои задачи с требуемым уровнем качества. Кроме того, обучение должно быть построено так, чтобы волонтеры могли содействовать распространению Основопологающих принципов Международного Движения Красного Креста и Красного Полумесяца, как это предусмотрено в “Политике в области волонтерства”. Непрерывное обучение также необходимо волонтерам для того, чтобы правильно оценивать свою компетентность и продемонстрировать Национальному Обществу свою способность осуществлять определенные виды деятельности.

Законодательные требования могут включать предоставление общей информации об организации, а не только о деятельности, которой предстоит заниматься волонтеру.

Бельгия

В Бельгии на организации возложена обязанность разъяснять свой статус и цели, какое страховое покрытие они используют для своих волонтеров, выплачиваются ли единовременные суммы и каким образом, а также требования о конфиденциальности для определенных видов деятельности.

Боливия

В Боливийском обществе Красного Креста волонтеры должны быть осведомлены об Основопологающих принципах Красного Креста, о Женевских конвенциях, о целях, структуре, функционировании, Уставе и общем регламенте организации, а также о программах и проектах различных отделений Национального Общества.

4. Надзор

Национальные Общества должны иметь механизмы для надзора за волонтерами, ориентированные на виды деятельности и на привлеченных волонтеров – от неформальных механизмов, таких как оценка и обратная связь от коллег, до более формального курирования другими волонтерами или сотрудниками. Усиленный надзор будет необходим, например, в отношении молодых волонтеров или в отношении видов деятельности, связанных с высоким риском.



Германия

Помимо подготовки волонтеров к выполнению своих задач, Немецкий Красный Крест запустил внутреннюю программу обучения по теме «разнообразие и проблемы межкультурного взаимодействия». Цель программы заключается в привлечении внимания волонтеров и сотрудников к особенностям других культурных традиций и оказании содействия в углубленном и беспристрастном изучении особенностей других культур.

Испания

Законодательство Испании содержит требование о том, что волонтеры должны проходить обучение и работать под надзором кураторов, и о создании систем ориентации волонтеров в ходе выполнения ими своих обязанностей.

5. Страхование волонтеров

Волонтерам приходится работать в ситуациях высокой уязвимости. Каждый год волонтеры получают травмы или гибнут при исполнении своих обязанностей. Поэтому к организациям часто предъявляется требование о приобретении полисов страхования с покрытием ущерба здоровью или риска смерти, а также с покрытием рисков, связанных с волонтерской деятельностью как таковой.

В рамках некоторых правовых систем Национальные Общества должны оформлять страховые полисы на своих волонтеров. Такие требования по страхованию часто бывают включены в законы об ответственности работодателя и могут также распространяться на любых волонтеров. Национальным Обществам следует проверить, установлены ли страховщиками барьеры или повышенные страховые премии для волонтеров старших возрастных групп, и существуют ли ограничения по видам страхования в зависимости от возраста волонтеров.

Кроме того, на организацию может возлагаться ответственность за то, чтобы лица, выполняющие определенные виды работ, имели собственные страховые полисы. Например, специалистам, работающим в качестве волонтеров, часто требуется соответствующее страховое покрытие в силу норм регулирования, относящихся к конкретным профессиям. Водители-волонтеры, выполняющие задания на собственном транспорте, помимо прочего, могут быть обязаны известить об этом факте свою страховую компанию.

“Политика в области волонтерства” также содержит требование к Национальным Обществам обеспечивать своим волонтерам достаточный уровень страховой защиты.

У МФОККиКП имеется глобальная программа страхования от несчастных случаев для Национальных Обществ, у которых пока нет своих страховых программ. Программа МФОККиКП обеспечивает страховое покрытие 20501 волонтеру из 30 Национальных Обществ, и около 500000 волонтеров застрахованы в 38 программах страхования Национальных Обществ. Всего застраховано приблизительно 4% волонтеров во всех Национальных Обществах.

Для получения более полной информации о глобальной программе страхования от несчастных случаев МФОККиКП просим обращаться по адресу: volunteering@ifrc.org

Мозамбик

В Мозамбике во всех случаях, когда работы, выполняемые в порядке волонтерства, сопряжены с опасностью для жизни или физической неприкосновенности либо иным риском для волонтера, организация должна обеспечить страховое покрытие всех рисков, которым подвержен волонтер.

Никарагуа

В Никарагуа организации обязаны обеспечивать предоставление медицинских услуг в случае чрезвычайных ситуаций, наступления нетрудоспособности или смерти, а также обеспечивать покрытие похоронных расходов и страхование от заболеваний, напрямую связанных с выполнением волонтерской работы.

Польша

В Польше волонтерам положена выплата компенсации, если несчастный случай наступил в процессе выполнения работы. Организация также обязана оформить полис страхования от несчастных случаев на каждого волонтера, задействованного не более, чем на 30 дней. Если соглашение между организацией и волонтером предусматривает направление на работу в другое государство, где имеет место вооруженный конфликт, стихийное бедствие природного или техногенного характера, заказчик услуг должен оформить на волонтера страховку от несчастных случаев и медицинскую страховку для выезжающих за рубеж.

**Гондурас**

В апреле 2011 г. автомобиль скорой помощи Гондурасского Красного Креста попал в засаду. Водитель-волонтер получил тяжелые пулевые ранения в голову. Впоследствии водитель перенес хирургическую операцию. Гондурасское Национальное общество взяло на себя расходы на операцию и поддерживало пациента на протяжении всего периода восстановления. К настоящему моменту этот волонтер полностью восстановил здоровье и продолжает оказывать помощь в проведении важных волонтерских мероприятий Гондурасского Красного Креста.

**Практические шаги!**

- ✓ Изучить стандарты безопасности и охраны здоровья, установленные национальным законодательством.
- ✓ Должным образом ознакомить волонтеров с общей информацией о Международном Движении Красного Креста и Красного Полумесяца и четко разъяснить требования, которые предъявляются к волонтерам.
- ✓ Убедиться в том, что каждый волонтер прошел обучение, и создавать возможности для непрерывного обучения.
- ✓ Определить необходимый уровень надзора, исходя из сложности и рискованности выполняемых заданий, и принять меры к тому, чтобы волонтеры могли получать доступ к кураторам.
- ✓ Регулярно проводить оценку рисков и оценивать показатели эффективности.
- ✓ Обеспечить приобретение соответствующего страхового покрытия для волонтеров всех возрастных групп и выполняемых видов работ.

Глава 4: Эффективный менеджмент работы волонтеров



В предыдущих главах были рассмотрены необходимые шаги и действия для привлечения волонтеров к участию в деятельности Национального Общества. Эти шаги должны существенно снизить вероятность того, что результаты работы волонтера не будут соответствовать установленным требованиям или вероятность того, что организация понесет ответственность в результате неправомерных действий волонтера. Однако такие неблагоприятные ситуации следует принимать во внимание, а в случае их наступления – сводить к минимуму последствия.

Безусловно, необходимо провести границы между неудовлетворительными результатами работы волонтера и ситуациями, когда совершаются правонарушения или неправомерные действия. Однако неудовлетворительное исполнение обязанностей при отсутствии эффективной системы контроля и устранения нарушений нередко может приводить к более серьезным упущениям, которые во многих юрисдикциях будут квалифицироваться как преступная халатность.

Что такое халатность?

Понятие “халатность” относится к действиям и упущениям, которые подпадают под следующие критерии:

- обязанность действовать определенным образом по отношению к другим;
- образ действий, не соответствующий стандарту поведения, которого придерживался бы разумный человек в аналогичных обстоятельствах;
- неправильные действия повлекли к причинению ущерба или вреда здоровью;
- причинно-следственная связь между неосторожным действием и причинением вреда здоровью или имуществу;
- ущерб здоровью или имуществу был обоснованно предсказуем.

В любой ситуации, подпадающей под одну из трех общих категорий – **неудовлетворительные результаты работы, халатность или неправомерные/незаконные действия волонтера** – для Национального Общества могут наступить серьезные последствия, сопряженные с финансовой ответственностью. Такие последствия могут возникнуть в связи с исками третьих лиц, которые могут привлечь к ответственности Национальное Общество, если в результате действий волонтера были нарушены их интересы или был причинен ущерб здоровью. Сам волонтер также может быть привлечен к персональной ответственности.

В этой главе описан общий подход к минимизации рисков и порядок действий при возникновении ответственности в случае реализации рисков.

1. Критерии оценки качества работы и определения ответственности.

Определение халатности

В качестве одного из первоочередных шагов необходимо в ясной форме довести до сведения волонтеров инструкции и стандарты качества, которые им надлежит выполнять. Этот вопрос также освещается в Главе 3.

Однако, наряду с общими стандартами качества услуг при выполнении той или иной работы, для некоторых видов деятельности должны устанавливаться более регламентированные/более высокие значения минимальных стандартов. В общих чертах это может быть отражено в законодательстве и в принципах деликтного права, действующих в данной юрисдикции.

Стандарты качества услуг **определяются видом деятельности** и обстоятельствами. Стандарты будут выше, если, например, волонтер работает с детьми или выполняет опасную работу.

В стандартах также учитываются индивидуальные навыки и умения. Для волонтеров с **соответствующей подготовкой или квалификацией** - например, врачей и медицинских сестер - устанавливаются более высокие стандарты по сравнению со стандартами для неквалифицированных волонтеров.



Если эти стандарты не выполняются, организация может понести ответственность за халатность или неправомерные действия волонтера. В этом отношении между юрисдикциями наблюдаются различия, но обычно ответственность организации вытекает из того факта, что волонтер находился под ее контролем и выполнял указания организации и/или волонтер действовал в пределах возложенных на волонтера обязанностей, когда произошел инцидент.

На практике считается, что волонтеры действуют в рамках своих обязанностей, участвуя в любой деятельности, осуществляемой с одобрения или под руководством организации. Действия волонтера могут попадать в сферу ответственности организации, даже если волонтер не выполнял указания надлежащим образом.

Кроме того, во многих юрисдикциях Национальное Общество может нести ответственность за несанкционированные действия волонтера, если имелись разумные основания полагать, что у волонтера имелись соответствующие полномочия, а другая сторона не знала об отсутствии у волонтера таких полномочий.

Применительно к любой из трех категорий (неудовлетворительные результаты работы, халатность или иные неправомерные действия), оценка действий связывается с *видом деятельности*, а также с *последствиями действий или упущений со стороны волонтера*.

2. Политика и регламенты в отношении невыполнения обязанностей/халатности/ неправомерных действий волонтера

Хотя привлечение Национального Общества к ответственности может быть вызвано множеством разных обстоятельств, такая ответственность может наступить и при отсутствии должной реакции Национального Общества на действия волонтера.

При возникновении таких случаев неудовлетворительного качества работы, халатности или иных неправомерных действий, Национальное Общество может использовать ряд инструментов, исходя из обстоятельств и с учетом действующего законодательства.

Национальные Общества должны иметь **документы на уровне политики и регламента** на случай нарушения стандартов поведения или противоправных действий (эти документы могут включаться в Кодекс поведения, как было сказано в предыдущей главе, или отдельно доводиться до сведения волонтеров).

Наличие таких политик и регламентов может обуславливаться национальным законодательством. Имеет смысл проверить, все ли регламенты, касающиеся штатных сотрудников, распространяются также и на волонтеров, или есть дополнительные аспекты, которые следует учесть при разработке таких регламентов.

С самого начала необходимо создать, в той или иной форме, механизм обратной связи по результатам работы волонтеров. При этом надо понимать, что если такой механизм обратной связи существует и, если поступают жалобы, которые представляются обоснованными, Национальное Общество должно совершить определенные действия.

При поступлении жалобы на волонтера могут быть предприняты определенные шаги в рамках правовой системы государства. В обобщенном виде эти шаги предполагают следующие действия в случае, если против волонтера выдвинуты обвинения:

1. расследование/выяснение обстоятельств для проверки обоснованности поступившей жалобы;
2. четкое распределение полномочий – кто будет принимать решения по данному делу;
3. надлежащая правовая процедура;
4. санкции;
5. обязанность уведомлять о правонарушениях.

Чтобы обеспечить прозрачность процесса и недвусмысленность информации, в качестве первого шага необходимо уточнить, где данная информация будет храниться. В некоторых случаях кодекс поведения может содержать необходимые детали дисциплинарных регламентов, последовательные шаги, а также возможные последствия и превентивные меры.

Важно с самого начала обратить внимание на тот факт, что, если для волонтеров и штатных сотрудников предусмотрены единые требования политики и регламента, нужна особая осмотрительность, чтобы не размывались границы между этими двумя категориями. Рекомендуем учитывать любые потенциальные последствия принятия общих и отдельных политик и регламентов.

Германия

В Немецком Красном Кресте действуют директивы о поощрении, жалобах и дисциплинарных процедурах.

ЮАР

Получив заявление о неправомерных действиях, Красный Крест ЮАР проводит на основании Кодекса поведения предварительный анализ такой жалобы, включая опрос соответствующих лиц для проверки достоверности сообщения.



В Американском Красном Кресте назначается омбудсмен как беспристрастный уполномоченный по разрешению споров. К нему могут обращаться как внутренние (сотрудники и волонтеры), так и внешние (клиенты Красного Креста, доноры, поставщики и граждане) заинтересованные стороны.

Независимо от омбудсмана, Юридический департамент и Управление по расследованиям, правовому контролю и этике проводят официальное расследование обвинений в мошенничестве, растрате, жестоком обращении, нарушениях политики Красного Креста, противоправном или неэтичном поведении и иных неправомерных действиях, касающихся Красного Креста. Обычно обвинения основываются на жалобах сотрудников и волонтеров Красного Креста, которые добиваются официальной проверки или расследования по сообщениям о нарушениях.



Тина Чанг, Китай (Вьетнамский Красный Крест)

Расследование/выяснение обстоятельств

Важно, чтобы первичное заявление о неправомерном действии, поданное в любой форме, было подвергнуто надлежащему и прозрачному расследованию. Также следует обратить внимание, что в большинстве ситуаций именно на Национальное Общество возлагается обязанность проводить расследование с целью установить, имеются ли основания для обвинений. В противном случае, организация может понести ответственность.

Четкое наделение полномочиями

Еще один существенный фактор – обеспечение полной ясности в отношении органа, уполномоченного вести какой-либо дисциплинарный процесс. Это соответствует принципу прозрачности и должно исключить конфликт интересов.

Надлежащая правовая процедура

Требования о наличии надлежащей процедуры могут носить обязательный характер на основании национального законодательства, а также международных конвенций о защите прав человека (напр., Европейской конвенции по правам человека, Межамериканской конвенции о правах человека). В частности, волонтер должен иметь возможность давать комментарии или представлять свою точку зрения в процессе расследования, пользоваться внешней поддержкой и т. д.

Санкции

После завершения расследования и подтверждения факта вины или неправомерного действия могут быть применены различные санкции, включая предупреждение (письменное или устное), временное исключение из Национального Общества, расторжение соглашения или прекращение взаимоотношений с волонтером, внесение в «черный список» и прочие подобные меры.

Внесение в «черный список» дает гарантию того, что волонтер, явно несоответствующий требованиям (ввиду халатности или неправомерных действий) не сможет вернуться в Национальное Общество. Это может быть конфиденциальный список или картотека. **Однако призываем использовать этот метод с осторожностью, так как могут возникнуть последствия, связанные с обвинением в оговоре/клевете, нарушении права неприкосновенности частной жизни, нарушении законодательства о защите данных и т. д.**

Обязанность уведомлять о правонарушениях

Хотя в целом действуют обязательства в отношении неразглашения информации, в ряде случаев приоритет имеет обязанность уведомлять об определенных действиях или поведении.

Национальному Обществу следует четко определить те категории обвинений и действий, о которых волонтер может быть обязан сообщать своему куратору и/или органам государственной власти (в том числе полиции) в соответствии с национальным законодательством. Это может быть применимо к определенным ситуациям, включая обвинения в насилии, недонесение о которых может повлечь такие последствия, как штраф или тюремный приговор. Разумным правилом будет в обязательном порядке уведомлять власти о любых действиях, которые могут быть признаны уголовным преступлением (кража, мошенничество и т. д.), для ведения следствия и привлечения виновных к ответственности.

Четкие внутренние регламенты необходимы для предотвращения любых неправомерных действий и уменьшения их последствий. Подобные регламенты позволяют избегать судебных исков и обеспечивать безопасность благополучателей помощи и сообществ. Требование о надлежащей правовой процедуре должно неукоснительно соблюдаться на всех этапах процесса, а любые санкции должны быть соизмеримы с тяжестью проступка.

Колумбия

В 1993 г. Конституционный суд Колумбии потребовал от Национального Общества разрешить волонтеру вернуться к работе ввиду отсутствия надлежащей правовой процедуры.

Боливия

В Боливийском Красном Кресте, в зависимости от тяжести проступка, могут применяться такие санкции, как устное предупреждение, письменное предупреждение или исключение из рядов Национального Общества. За двумя устными предупреждениями следует письменное, а третье письменное предупреждение предусматривает исключение.

ЮАР

Красный Крест ЮАР, в дополнение к другим правовым мерам, вправе расторгнуть контракт с волонтером, если будет доказан факт грубого проступка.

Канада

Кодекс поведения Канадского Красного Креста обязывает волонтеров незамедлительно сообщать о любых известных им или наблюдаемых ими фактах буллинга, домогательств или насилия в отношении детей/молодых лиц своему непосредственному куратору и/или в порядке, предусмотренном Законом о защите детей соответствующей провинции/территории.



2. Ответственность Национальных Обществ

В некоторых ситуациях, даже если Национальным Обществом приложены все усилия для выполнения своего обязательства по соблюдению интересов волонтеров и третьих лиц, возможны случаи, когда Национальное Общество может оказаться объектом судебного иска или понести ответственность. Виды ответственности и способы возмещения в большинстве юрисдикций определяются статутным и деликтным правом.

Кроме того, бывают случаи причинения волонтерами вреда людям и имуществу – в особенности если волонтеры не были должным образом обучены и оснащены оборудованием, или отсутствовал должный контроль, – что порождает ответственность Национального Общества или иски против Национального Общества.

В подобных ситуациях Национальное Общество может быть обязано выплатить возмещение или иным образом обеспечить восстановление нарушенных прав, в зависимости от действий, за которые на Национальное Общество может возлагаться ответственность. Для уменьшения негативного эффекта от подобных исков, Национальные Общества могут создавать внутренний резервный фонд для покрытия финансовой ответственности, а также рассмотреть возможность страхования ответственности (в том числе для членов Правления или директоров, если на них распространяется обязательство в соответствии с правовой системой).

Национальному Обществу, как правило, следует сводить к минимуму риски ответственности за действия волонтеров, используя следующие механизмы:

- страхование ответственности перед третьими лицами или гражданской ответственности;
- страхование ответственности работодателя (если возможно, распространить на волонтеров);
- страхование профессиональной ответственности (например, на случай неправильных или небрежных рекомендаций);
- страхование для членов Правления (при наличии);
- страхование для водителей-волонтеров (при наличии).

Франция

Во Франции волонтеры могут привлекаться к ответственности организацию за любой материальный, физический или моральный ущерб, понесенный волонтерами при выполнении своих задач. Волонтер не обязан доказывать вину организации, достаточно показать наличие причинно-следственной связи между выполнением задачи и понесенным ущербом.

Македония

По законодательству Македонии, организация должна возмещать волонтерам ущерб, понесенный ими в процессе волонтерской деятельности или в связи с ней – и рискует заплатить штраф в случае невыполнения этой обязанности. Волонтеры несут то же обязательство по отношению к третьим лицам.

Филиппины

В законодательстве Филиппин перечислены категории запрещенных действий при бедствиях и чрезвычайных ситуациях. Закон гласит, что любое лицо, группа или корпорация, совершившие такие действия, привлекаются к ответственности и подлежат наказанию. Среди таких наказуемых деяний фигурирует нецелевое использование предметов гуманитарной помощи (включая их покупку и продажу); пренебрежение обязанностями, приведшее к разрушениям, человеческим жертвам, критическому повреждению инфраструктуры и нецелевому расходованию денежных средств; незаконные сборы средств лицами и организациями, представляющими другие гуманитарные субъекты; и преднамеренное искажение данных в заявках на финансирование, гуманитарную помощь, оборудование или иные товары, предназначенные для оказания помощи при ЧС или для проектов по обеспечению средств к существованию. Из текста Закона следует, что волонтеры могут привлекаться к ответственности за такие деяния наряду с организацией. Предусмотрены меры наказания в виде штрафа и/или тюремного заключения сроком от 6 до 12 лет.

Гонконг

В Гонконге Постановление о профилактике и контроле заболеваний предусматривает иммунитет от персональной ответственности санитарных врачей и других участников сил реагирования, действующих добросовестно при ЧС.

США

В США Единый закон о практикующих медицинских работниках-волонтерах в чрезвычайных ситуациях распространяет защиту от гражданской ответственности на зарегистрированных волонтеров-медиков аналогично иммунитету для государственных служащих.

Македония

Законодательство Македонии обязывает волонтеров, помимо прочего, уведомлять организацию о потенциально вредоносных последствиях, о которых волонтеру стало известно и которые могут нанести ущерб организации, самому волонтеру или третьим лицам. Также указывается, что, если волонтер предварительно уведомил организацию о таких вредоносных последствиях, волонтер не будет нести ответственность за причиненный ущерб.

Гамбия

По законодательству Гамбии, волонтер, оказывающий помощь в чрезвычайной ситуации или при бедствии и выполняющий свои обязанности добросовестно, освобождается от ответственности за причинение вреда здоровью или утрату имущества в результате выполнения этих обязанностей.

Пакистан

В Пакистане волонтер, совершивший действие или упущение добросовестно для выполнения функций, связанных с чрезвычайной ситуацией, освобождается от персональной ответственности в отношении "любого судебного процесса, обязательства, иска, или требования", и любые такие процессы или иски "оспариваются и удовлетворяются" Службой экстренной помощи в провинции Пенджаб.

4. Иммунитет

Как волонтерам, так и Национальным Обществам может быть предоставлен специальный иммунитет в отношении осуществляемой ими деятельности. В большинстве случаев, это относится к реагированию на чрезвычайные ситуации и иные особые ситуации, требующие привлечения волонтеров.

Кроме того, во многих юрисдикциях действуют специальный "Закон доброго самаритянина". Данный закон защищает специалистов в области здравоохранения или тех лиц, которые оказывают помощь на месте аварии или в зоне чрезвычайной ситуации, от гражданской ответственности за причинение вреда при оказании помощи.

Еще один особый вид иммунитета, который может применяться, в зависимости от юрисдикции, распространяется на волонтеров, привлекаемых в качестве свидетелей для участия в судебных процессах или для проведения допросов.



💡 Практические шаги!

- ✓ Сообщать волонтерам о неудовлетворительном качестве их работы или о риске, которому они подвергают себя и других.
- ✓ Утвердить надлежащий дисциплинарный процесс, соответствующий требованиям законодательства.
- ✓ Обеспечить прозрачность дисциплинарного процесса и санкций.
- ✓ Создать механизмы снижения риска финансовой ответственности в виде страховых полисов или резервного фонда.
- ✓ Знать виды деятельности и ситуации, при которых Национальное Общество или волонтеры могут обладать иммунитетом.



Приложение 1

Соответствие требованиям – список контрольных вопросов

Предлагаемый ниже список контрольных вопросов задает структуру для оценки ваших систем и процессов по ряду наиболее важных и актуальных критериев, диктуемых национальным законодательством.

Если вы не знаете, как ответить на тот или иной вопрос, это может указывать на риск неисполнения установленных законом обязанностей. Поэтому мы призываем вас **изучить национальное законодательство** в этой части и принять соответствующие меры.

Если вы знаете, какие требования содержит законодательство в данной тематической области, **оцените достигнутую вами степень соответствия**. Такая самопроверка позволит выявить потенциальные упущения и предпринять соответствующие шаги, чтобы добиться более полного соответствия требованиям.

Тематическая область	Знаете?		Степень соответствия		
	Да	Нет	Нулевая	Средняя	Полная
Как определяются понятия «волонтерство» и «волонтеры» в национальном законодательстве Есть ли запреты или ограничения для определенных видов деятельности (фандейзинг, чрезвычайные ситуации)? → Требуется ли предварительное разрешение для вашей деятельности? Существует ли для кого-либо запрет на волонтерскую деятельность (правоспособность, предельный возраст, гражданство, вид на жительство)? Есть ли требование в отношении продолжительности работы (максимальное/минимальное количество часов)? Есть ли ограничения в отношении категорий получателей помощи для волонтерской деятельности (все/некоторые уязвимые группы)? → Соответствует ли определение волонтера, принятое Национальным Обществом, национальному законодательству?					
Разница между волонтерами и наемными сотрудниками Как можно оформить обязательства волонтера без оформления договора найма (нет такой опции, форма, содержание)? → Есть ли ограничение по временным рамкам обязательств (максимальная продолжительность)? Должны ли задачи и обязанности волонтера отличаться от задач и обязанностей штатных сотрудников (дешевая рабочая сила/тяжелое бремя)? → Есть ли ограничения по виду возмещения (в денежной форме, в натуральной форме)? → Какие действуют регламенты в случае неисполнения обязанностей (надлежащая правовая процедура, санкции)? Есть ли особые положения для сотрудников, занимающихся волонтерской деятельностью? (ограничения по времени, стандарты, место)?					
Финансовая поддержка → Предусмотрены ли особые условия возмещения волонтерам понесенных расходов (все расходы/часть расходов, подтверждение затрат)? Есть ли ограничения по суммам расходов волонтера и/или их возмещения (минимальная /максимальная сумма)?					



Тематическая область	Знаете?		Степень соответствия		
	Да	Нет	Нулевая	Средняя	Полная
Недопущение дискриминации Соответствуют ли критерии отбора антидискриминационным нормам (возраст, гендер, состояние здоровья, сексуальная ориентация, политические взгляды)? Есть ли вопросы, которых следует избегать при собеседовании (вопросы дискриминационного характера или создающие впечатление о найме)?					
Проверка → Есть ли требования об обязательных проверках? (работа с детьми, работа, сопряженная с высоким риском, квалификация)					
Информация → Обязаны ли вы собирать информацию о волонтерах (для учета работы, обеспечения должного надзора)? → Действуют ли требования о конфиденциальности (защита данных, обязанность передавать информацию)?					
Безопасная среда Есть ли специальные требования по безопасности и охране здоровья (физические возможности, рабочая нагрузка, оснащенность, вакцинация)? Предусмотрено ли обязательное обучение (отсутствие опыта, работа, связанная с риском, работа вне рабочей зоны)? Каков требуемый уровень надзора (пороговые критерии по видам деятельности/наличию опыта у волонтера)?					
Страхование Обязаны ли вы страховать всех волонтеров (предельный возраст, уровень вовлеченности)? Обязаны ли вы оформлять страховой полис с покрытием всех видов вашей деятельности (работа вне рабочей зоны, чрезвычайные ситуации)? → Обязаны ли вы оформлять страховой полис для третьих лиц? → Требуется ли дополнительное страхование для специалистов (медицинские работники, водители)? → Есть ли дополнительные требования по страхованию для работы, связанной с высоким риском?					
Ответственность Каков ваш минимальный уровень обязанности по обеспечению интересов для каждого вида деятельности (работа с детьми, высокий риск, специальные навыки)? Как вы должны реагировать в случае неисполнения обязанностей (полномочия по принятию решений, надлежащая правовая процедура)? → Предписаны ли законом дисциплинарные меры (предупреждение, временное исключение из Национального Общества, внесение в «черный список»)? Обязаны ли вы расследовать неправомерные действия (пороговые критерии, прозрачность)? → Обязаны ли вы передавать информацию (уголовные деяния, дача показаний)? → Предусмотрена ли обязанность возмещения (резервный фонд, восстановление нарушенных прав, исковое заявление)?					
Иммунитет Должны ли выполняться какие-либо исключительные критерии для вступления в силу иммунитета (чрезвычайное положение, «Закон доброго самаритянина»)?					



Приложение 2

Предлагаемые положения для Кодекса поведения

Кодекс поведения – это профилактический инструмент, устанавливающий права и обязанности волонтеров и Национального Общества. Любой кодекс поведения должен разрабатываться во взаимодействии с волонтерами Национального Общества и в понятной форме доводиться до сведения всех новых волонтеров Национального Общества. Кодекс необходимо регулярно пересматривать с учетом мнений волонтеров.

Волонтерам может быть предложено подписать Кодекс поведения, однако это может породить правовые последствия, которые Национальному Обществу следует изучить, прежде чем внедрять данный инструмент.

Ниже изложены некоторые существенные положения, которые содержатся в Кодексе поведения волонтеров.

Поведенческие стандарты

Волонтеры несут персональную и коллективную ответственность за поддержание и продвижение самых высоких стандартов этического и профессионального поведения, которые заключаются в следующих паттернах поведения.

- Уважать и поддерживать Основопологающие принципы Международного движения Красного Креста и Красного Полумесяца.
- Уважать и пропагандировать уважение к эмблемам Движения.
- Строго соблюдать национальное законодательство и нормативные акты.
- Выполнять порученные задания в соответствии с установленными стандартами.
- Своим поведением поддерживать и укреплять репутацию Международного движения Красного Креста и Красного Полумесяца.

Общие правила поведения

- Уважать и поддерживать конфиденциальность персональных данных и закрытой информации должным образом, как в период выполнения заданий для волонтеров, так и впоследствии.
- Не разглашать без соответствующего разрешения, прямо или косвенно, любому лицу, организации или через социальные сети информацию, которая касается деятельности Национального Общества или связанных с Национальным Обществом лиц, включая, помимо прочего, коммерческие тайны, списки поставщиков или персональные данные клиентов, благополучателей помощи, волонтеров или сотрудников.

Нарушение Кодекса поведения

- В качестве нарушений могут квалифицироваться следующие действия.
- Использование имущества Красного Креста и Красного Полумесяца в личных целях, извлечение финансовой выгоды из сотрудничества с Красным Крестом и Красным Полумесяцем, неправомерное использование/использование для своей выгоды факта принадлежности к обществу Красного Креста и Красного Полумесяца, совершение действий, противоречащих интересам Красного Креста и Красного Полумесяца в какой-либо ситуации, конфликт интересов, совершение ненадлежащих действий вопреки Основопологающим принципам Красного Креста и Красного Полумесяца.
- Совершение действий, которые могут быть расценены как домогательство, насилие, дискриминация или эксплуатация.

Правовые аспекты волонтерской деятельности Инструментарий для Национальных Обществ

- Невыполнение требований местных законов и правил, регулирующих дорожное движение, включая управление транспортными средствами Красного Креста и Красного Полумесяца под воздействием любых алкогольных напитков или психотропных веществ, а также хранение любых запрещенных законом наркотических веществ.
- Осуществление любой профессиональной деятельности без соответствующего квалификационного удостоверения.
- Посещение/просмотр интернет-сайтов и/или электронных досок объявлений неприемлемого содержания с использованием компьютеров/электронных систем Красного Креста и Красного Полумесяца.
- Внеслужебные занятия, которые неблагоприятно влияют на сотрудников, волонтеров или благополучателей Красного Креста и Красного Полумесяца или дискредитируют Красный Крест и Красный Полумесяц, также составляют нарушение Кодекса поведения.
- Любой, кто стал свидетелем нарушения Кодекса поведения или у кого возникли опасения или подозрения о нарушении, должен немедленно сообщить об этом соответствующему лицу.
- Высказанные опасения будут рассмотрены непредвзято по отношению к любому названному лицу, принимая во внимание серьезность поднятой проблемы, достоверность информации или обвинений, а также перспективы эффективного расследования.
- К волонтерам могут применяться дисциплинарные меры в случае нарушения настоящего Кодекса поведения. К дисциплинарным мерам относится отстранение от работы, если того требуют обстоятельства.

*«Настоящий Кодекс поведения мною прочитан,
смысл содержимого мне понятен»*
Дата и подпись волонтера

Библиография

Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН A/RES/52/17, Международный год добровольцев, 2001 год, 15 января 1998 г.

Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН A/RES/57/106, Последующая деятельность в связи с Международным годом добровольцев, 13 февраля 2003 г.

Документ Генеральной Ассамблеи ООН A/63/184, Последующая деятельность в связи с Международным годом добровольцев, Доклад Генерального секретаря, 28 июля 2008 г.

МФОККиКП, *Политика в области волонтерства*, 1999 г.

МФОККиКП, *Гендерная политика*, 1999 г.

Программа Волонтеров Организации Объединенных Наций (ПВ ООН), Международный центр некоммерческого права (МЦНП), Европейский центр некоммерческого права (ЕЦНП), *Законы и подзаконные акты, влияющие на волонтерство с 2001 г.*, сентябрь 2009 г.

Программа Волонтеров Организации Объединенных Наций (ПВ ООН), Международный центр некоммерческого права (МЦНП), Европейский центр некоммерческого права (ЕЦНП), *Разработка и применение законов подзаконных актов в области волонтерства: Руководство к действию*, 2011 г.

Межпарламентский Союз (МПС), Международная Федерация Обществ Красного Креста и Красного Полумесяца (МФОККиКП), Программа Волонтеров Организации Объединенных Наций (ПВ ООН), *Волонтерство в рамках законодательства: Руководство к действию*, 2004 г.

Основополагающие принципы Международного движения Красного Креста и Красного Полумесяца

Гуманность Международное Движение Красного Креста и Красного Полумесяца, порожденное стремлением оказывать помощь всем раненым на поле боя без исключения или предпочтения, старается при любых обстоятельствах как на международном, так и на национальном уровне предотвращать и облегчать страдания человека. Движение призвано защищать жизнь и здоровье людей и обеспечивать уважение к человеческой личности. Оно способствует достижению взаимопонимания, дружбы, сотрудничества и прочного мира между народами.

Беспристрастность Движение не допускает никакой дискриминации по признаку национальности, расы, религии, класса или политических убеждений. Оно стремится облегчать страдания людей и, в первую очередь, тех кто больше всего в этом нуждается.

Нейтральность Чтобы сохранить всеобщее доверие, Движение не может принимать чью-либо сторону в вооруженных конфликтах и вступать в споры политического, расового, религиозного или идеологического характера.

Независимость Движение независимо. Национальные Общества, оказывая своим правительствам помощь в гуманитарной деятельности и подчиняясь законам своей страны, должны, тем не менее, всегда сохранять автономию, чтобы иметь возможность действовать в соответствии с принципами Движения.

Добровольность В своей добровольной деятельности по оказанию помощи Движение ни в коем мере не руководствуется стремлением к получению выгоды.

Единство В стране может быть только одно Национальное Общество Красного Креста и Красного Полумесяца. Оно должно быть открыто для всех и осуществлять свою гуманитарную деятельность на всей территории страны.

Универсальность Международное Движение Красного Креста и Красного Полумесяца является всемирным. Все Национальные Общества пользуются равными правами и имеют равные обязанности, и обязаны оказывать помощь друг другу.



Международная Федерация Обществ
Красного Креста и Красного Полумесяца

www.ifrc.org Спасаем жизни,
меняем мировоззрение