

«УТВЕРЖДАЮ»
Генеральный директор
Некоммерческой организации - Фонда
«Микрокредитная компания Еврейской
автономной области»
Юркин Михаил Олегович


(подпись руководителя и оттиск печати организации)



**Кодекс этики и служебного поведения сотрудников
Некоммерческой организации – Фонд «Микрокредитная компания
Еврейской автономной области»**

Еврейская автономная область, 2020

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного положения сотрудников некоммерческой организации – Фонд «Микрокредитная компания Еврейской автономной области» (далее – Фонд) разработан в соответствии с положениями методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013г.

1.2. Настоящий кодекс устанавливает общие правила и стандарты поведения сотрудников Фонда, затрагивающих этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения сотрудников и Фонда в целом.

1.3. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками Фонда своих должностных обязанностей, а также:

- служит основой формирования должной морали, профессиональной чести и служебного этикета сотрудников;
- ориентирует сотрудников в ситуациях конфликта интересов и этической неопределенности или иных обстоятельств нравственного выбора;
- способствует выработке потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;
- выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников, их самоконтроля.

1.4. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех лиц, являющихся сотрудниками Фонда и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.5. Знание и соблюдение сотрудниками Фонда положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Общие принципы и правила поведения сотрудников Фонда

2.1. Все сотрудники Фонда обязаны следовать следующим общим принципам и правилам поведения:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;

- следование принципу социальной ответственности бизнеса;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

2.2. Сотрудники Фонда обязаны:

- соблюдать действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Еврейской автономной области, не допускать нарушение законов и иных нормативно-правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности, либо по иным мотивам;
- осуществлять свою деятельность в пределах представленных полномочий;
- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Фонда;
- осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах предмета и целей деятельности Фонда;
- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп, организаций;
- исключать действия, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимание по отношению к клиентам и контрагентам Фонда;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Фонда;
- принимать предусмотренные законодательством российской Федерации и внутренними документами Фонда меры к недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности Фонда, если это не входит в должностные обязанности сотрудников;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности.

2.3. Сотрудники обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность и/или которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.4. Продвижение сотрудников Фонда на вышестоящую должность должно осуществляться только исходя из деловых качеств сотрудников.

2.5. В Фонде действует запрет на работу в Фонде родственников на условии их прямой подчиненности друг друга.

2.6. Сотрудники, занимающие руководящие должности в Фонде, обязаны:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- принимать меры по предупреждению коррупции;
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
- в отношениях с подчиненными проявлять высокую требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений;
- устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным сотрудникам незаслуженных благ и привилегий.

2.7. Внешний вид сотрудников Фонда при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3. Рекомендуемые этические правила поведения сотрудников.

3.1. Исполняя свои трудовые обязанности, все сотрудники Фонда должны воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав, освобождения от обязанностей или ответственности;
- поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудниками служебных обязанностей;
- грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных и незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с клиентами и контрагентами Фонда.

3.2. Сотрудники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

4. Ответственность

4.1. Нарушением Кодекса признается невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудником установленных Кодексом принципов, норм и правил поведения, а также совершение проступка, порочащего честь сотрудника или Фонда.

4.2. Соблюдение сотрудниками Фонда положений настоящего Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.