

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора НМКК «ФОРМАП» (Фонд)

А.В. Дочкиным

От «21» февраля 2023 года № 10-П

Приложение №2

**КОДЕКС ЭТИКИ И СТАНДАРТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ И
КОНТРОЛЯ МИКРОФИНАНСОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ-
Некоммерческой микрокредитной компании «Фонд развития
малого и среднего предпринимательства Мурманской области»
(НМКК «ФОРМАП» (Фонд))**

2023г.

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и стандартов профессионального поведения работников и членов органов управления и контроля микрофинансовой организации-Некоммерческой микрокредитной компании «Фонд развития малого и среднего предпринимательства Мурманской области» (НМКК «ФОРМАП» (Фонд)) (далее – Кодекс), представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все работники НМКК «ФОРМАП» (Фонд) (далее – работники Фонда, Фонд) независимо от замещаемых ими должностей.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», письма ЦБ РФ от 29.01.2021 года №08-36/686ДСП и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Фонда для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников Фонда и обеспечение единых норм их поведения.

1.4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Фонда своих трудовых обязанностей. Знание и соблюдение ими положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.5. Каждый работник Фонда должен ознакомиться с положениями Кодекса, и принимать все необходимые меры для его соблюдения. Каждый гражданин вправе ожидать от работника Фонда поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

2. Общие принципы и правила служебного поведения

2.1. Деятельность Фонда, а также его работников основывается на следующих принципах:

- законность;
- профессионализм;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- справедливость;
- информационная открытость;
- ответственность;

– объективность при принятии решений.

2.2. Работники Фонда, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязаны:

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;
- б) соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Мурманской области и локальных документов Фонда;
- в) осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий и полномочий Фонда;
- г) при исполнении должностных обязанностей быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп, организаций;
- д) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения выбора и возможностей для всех контрагентов, в том числе, для неимущих, социально-уязвимых и других лиц, оказавшихся в трудной жизненной ситуации;
- е) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- з) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- и) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;
- к) проявлять корректность и внимательность к гражданам и должностным лицам при должностном взаимодействии с ними;
- л) не допускать коррупционного поведения, в том числе воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку, или как просьба (намек) о даче взятки, а также принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, противодействовать любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям в Фонда;

- м) уведомлять руководителя Фонда, должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Фонде, органы прокуратуры и иные федеральные государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- н) незамедлительно уведомлять руководителя Фонда, должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Фонде о ставших им известными фактах конфликта интересов и коррупционных проявлений в Фонде, обстоятельствах и действиях (бездействии) работников Фонда и третьих лиц, послуживших или способных послужить причинами возникновения в Фонда конфликта интересов и/или коррупционных проявлений, а также о причинении (возможном причинении) вреда Фонду;
- о) не разглашать и не использовать ненадлежащим образом сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера, и служебную информацию, и иные сведения, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- п) не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и (или) необоснованного решения;
- р) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету работников Фонда и/или Фонду;
- с) не допускать проявлений формализма, высокомерия, неуважительного отношения к законным просьбам и требованиям граждан в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- т) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Фонда, если это не входит в обязанности работника;
- у) соблюдать конфиденциальность информации о контрагенте, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для ее обеспечения;
- ф) не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;
- х) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Фонда, а также

оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

- ц) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного и экономного распоряжения финансовыми средствами, иным имуществом, материально-техническими и другими ресурсами Фонда;
- ч) не использовать имущество Фонда в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, а также не передавать его в таких целях иным лицам.

2.3. Руководитель Фонда и руководители структурных подразделений Фонда должны быть для работников Фонда образцом профессионализма, безупречной репутации, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.4. Руководитель Фонда и руководители структурных подразделений Фонда:

- а) принимают меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, по предупреждению коррупции, включая меры по предотвращению коррупционно-опасного поведения;
- б) содействуют установлению и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата;
- в) при определении объема и характера поручаемой другим работникам Фонда работы руководствуются принципами справедливости, учета личных и деловых качеств, квалификации и опыта подчиненных;
- г) не допускают по отношению к подчиненным работникам необоснованных претензий, а также фактов грубости и бестактности;
- д) проявляют заботу о подчиненных, вникают в их проблемы и нужды, содействуют принятию законных и обоснованных решений, способствуют профессиональному и должностному росту работников;
- е) организуют оказание поддержки и помощи молодым специалистам (с опытом работы до 3 лет) в приобретении профессиональных навыков.

2.5. Руководитель Фонда и руководители структурных подразделений Фонда несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

3. Этические нормы служебного поведения работников

3.1. В должностном поведении работнику Фонда необходимо руководствоваться тем, что в соответствии с Конституцией Российской

Федерации, человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В должностном поведении работник Фонда воздерживается 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;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

3.3. Работники Фонда призваны способствовать своим должностным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. При возникновении конфликтной ситуации между структурными подразделениями Фонда, работниками Фонда приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов Фонда в целом.

3.5. Внешний вид работника Фонда при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Фонду, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Механизмы контроля за соблюдением положений кодекса

В целях выявления фактов нарушения Работниками Фонда положений настоящего Кодекса органы управления Фонда и их члены, руководители подразделений внимательно изучают поступающие жалобы, заявления, претензии, предложения и замечания Заинтересованных лиц.

Работники Фонда и иные Заинтересованные лица сообщают о выявленных или предполагаемых нарушениях положений Кодекса – директору Фонда.

По факту нарушения положений Кодекса директор Фонда вправе инициировать проведение собственного расследования для объективного и непредвзятого выяснения обстоятельств, повлекших нарушение или жалобу.

Все вопросы и сообщения Работников Фонда об известных или предполагаемых нарушениях настоящего Кодекса рассматриваются

максимально тщательно и объективно. Фонд, в свою очередь, гарантирует Работнику анонимность такого обращения, а также гарантирует, что предоставленная Работником информация ни в коем случае не будет использована против Работника и обращение останется конфиденциальным.

В Фонде назначается должностное лицо, ответственное за реализацию положений настоящего Кодекса, которое:

- в рамках своих функциональных обязанностей и полномочий организует работу Фонда таким образом, чтобы не допускать возникновения ситуаций, которые могут повлечь нанесение ущерба деловой репутации, иным материальным или нематериальным интересам Фонда;

- осуществляет оперативный контроль за соблюдением Работниками положений настоящего Кодекса;

- проводит работу, необходимую для понимания Работниками реализуемых Фондом целей и задач, правил принятого в Фонде делового этикета;

- проводит разъяснительно-профилактические беседы с Работниками, нарушившими положения Кодекса.

- вправе потребовать от Работника объяснений по фактам, изложенным в жалобе, поступившей в его адрес.

В случае выявления фактов нарушения Работником положений Кодекса информация об этом незамедлительно доводится до сведения директора Фонда.

Установленный директором Фонда факт нарушения фиксируется в личном деле Работника, допустившего такое нарушение.

Информация о фактах нарушений в составе годовой отчетности передается на рассмотрение Правления Фонда.

Правление Фонда на основании анализа нарушений, в том числе в части раскрытия информации и ответственности сотрудников за качество взаимодействия с Заинтересованными лицами, принимает решение о достаточности реализуемых Фондом мер по недопущению недобросовестных практик в отношении Заинтересованных лиц.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушение работниками Фонда положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях (совещаниях, конференциях), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер ответственности.

4.2. Соблюдение работником Фонда положений настоящего Кодекса учитывается при назначении поощрений и наложении дисциплинарных взысканий.

4.3. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно-опасной ситуации.

Результатом противоправных действий Работников Фонда, нарушающих положения настоящего Кодекса, может стать причинение Фонду убытков в связи с наложением на Фонд штрафов, предъявлением исков о возмещении вреда, потеря деловой репутации и наступление прочих неблагоприятных последствий.

Меры по отношению к Работникам Фонда, допустившим нарушение Кодекса:

- снижение размера квартальной премии в случае совершения Работником более одного нарушения Кодекса за месяц;
- установление Работникам, не допустившим нарушения Кодекса, премии по итогам года;
- вынесение предупреждения в письменной форме, в случае невозможности устранения нарушения.