

Кодекс профессиональной этики
Фонда микрофинансирования малых и средних предприятий Республики
Северная Осетия – Алания-микрокредитной компании¹

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс профессиональной этики Фонда микрофинансирования малых и средних предприятий Республики Северная Осетия – Алания-микрокредитной компании² как свод профессионально-этических норм определяет для работников Фонда³:

- нравственные ценности, обязательства и принципы работы в Фонде;
- профессионально-этические требования к поведению на работе, взаимоотношениям в коллективе;
- профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения.

1.2. Основными целями и задачами настоящего Кодекса являются:

- содействие достижению основных целей и задач Фонда;
- формирование у работников единых коммуникационных моделей и норм делового общения;
- обеспечение соответствия поведения работников корпоративным стандартам;
- установления нравственно-этических основ профессионального поведения работника;
- регулирования профессионально-этических проблем взаимоотношений работников, возникающих в процессе их совместной деятельности;
- противодействие коррупции;
- определение условий и порядка применения мер воздействия к работникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в данном Кодексе.

1.3. Сфера действия кодекса:

1.3.1. Соблюдение принципов, норм и правил поведения, установленных Кодексом, является нравственным долгом каждого работника независимо от занимаемой должности.

1.3.2. Знание и выполнение работником положений Кодекса является обязательным критерием оценки качества его профессиональной деятельности, а также соответствия его морального облика требованиям,

¹ Далее - Фонд

² Далее - Кодекс

³ Далее - Работник

установленным в Фонде.

2. НОРМЫ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 Общие положения.

2.1.1. Репутация Фонда как честной, открытой микрокредитной компании, строго придерживающейся высоких стандартов профессиональной этики, является залогом ее успеха и процветания. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации Фонда - одна из основных задач всех работников. Любые нарушения норм и правил профессиональной этики могут привести к потере доверия к Фонду со стороны деловых партнеров и государственных структур.

2.1.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого работника и определяют, что Фонд ожидает от своих работников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения. Каждый работник несет ответственность за выполнение этих требований.

2.1.3. Фонд ценит труд своих работников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности.

2.1.4. Фонд ставит перед собой задачи и уверен, что их решение невозможно без непрерывного профессионального развития работников и повышения уровня их профессиональной подготовки.

2.1.5. Фонд считает необходимым строить отношения с работниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Фонд подтверждает, обеспечивая работникам достойную заработную плату, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства Российской Федерации.

2.1.6. Фонд не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

2.2. Взаимная ответственность Фонда и ее работников.

2.2.1. Взаимная ответственность означает, что как Фонд, так и ее работники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

2.2.2. Фонд видит свою ответственность перед сотрудниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;
- обеспечивать должный уровень охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами Фонда;
- строить отношения с работниками на долгосрочной основе, оказывать сотрудникам доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки

потенциала работников; поддерживать инициативность и стремление работников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

2.2.3. В свою очередь Фонд ожидает, что взаимную ответственность работники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;
- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

2.3. Этические принципы работников Фонда.

2.3.1. Свою профессиональную деятельность работники осуществляют в соответствии с целями и с учетом ценностей и норм, принятых для работников на основе:

- профессионализма. Все деловые отношения работников должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.

- ответственности. Каждый работник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других работников. Каждый работник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.

- честности и объективности. Все управленческие решения и действия работников должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.

- добросовестности. Фонд прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы работников могут оказаться в конфликте с интересами Фонда. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц в ущерб Фонда.

- имиджа и репутации. Управленческие решения и действия работников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Фонда. Работники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Фонда.

- уважении. Фонд уважает личные права и интересы работников, требования клиентов, а также условия взаимодействия, выдвигаемые деловыми партнерами и обществом. Уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой. Каждый работник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам.

- конфиденциальности. Работники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну Фонда, неправомерное использование

которой может нанести Фонду ущерб.

- прозрачности. Деятельность работников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

2.3.2. Принципы и нормы поведения работников Фонда:

- поведение работника всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам. Ничто не должно порочить деловую репутацию и авторитет работника.

- вести себя с чувством собственного достоинства, доброжелательно и открыто, внимательно и предупредительно;

- постоянно контролировать свое поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни, недоброму настроению или дружеским чувствам влиять на решения связанные с трудовой деятельностью, уметь предвидеть последствия своих поступков и действий;

- обращаться одинаково корректно с гражданами;

- оказывать уважение и внимание руководству или старшим по возрасту, всегда первым приветствовать: подчиненному – начальника, младшему – старшего;

- придерживаться делового стиля поведения, основанного на самодисциплине и выражающегося в профессиональной компетентности, обязательности, аккуратности, точности, внимательности, умении ценить свое и чужое время;

- в поведении с коллегами проявлять простоту и скромность, умение искренне радоваться успехам коллег, содействовать успешному выполнению ими трудных поручений, быть нетерпимым к бахвальству и хвастовству, зависти и недоброжелательности.

2.4 Этические принципы руководства Фонда.

2.4.1. Фонд предъявляет особые требования к руководителям всех уровней. Своим личным примером руководство Фонда должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.

2.4.2. Руководство Фонда относится к своим работникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе российского трудового законодательства и уважения к правам человека.

2.4.3. Руководство Фонда стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих работников, с учетом индивидуальных особенностей каждого работника. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом.

2.4.4. Принципы и нормы поведения руководства Фонда:

- соблюдение законодательства, внутренних документов Фонда, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;
- недопущение по отношению к работникам каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по карьерной лестнице;
- доведение до работников полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;
- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию работников и удовлетворению их от работы;
- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;
- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;
- признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения работников;
- уважение права работников на участие в профсоюзной деятельности;
- развитие эффективной системы консультаций работников относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;
- забота о благосостоянии работников и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление Фондом обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

3.1. Коррупционно опасное поведение и его предупреждение.

3.1.1. Коррупционно опасным поведением применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или бездействие работника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений.

3.1.2. Коррупционно опасной является любая ситуация в деятельности Фонда, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных законодательством Российской Федерации.

3.1.3. Работнику следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий.

3.1.4. Нравственный долг предписывает работнику безотлагательно докладывать руководителю Фонда о всех случаях обращения к нему каких-

либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

3.1.5. Необходимость формирования у работника навыков антикоррупционного поведения предусматривает сознательное возложение им на себя моральных обязательств, ограничений и запретов.

3.1.6. Профилактика руководителем Фонда коррупционно опасного поведения заключается в:

- изучении с работниками нравственных основ, профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;

- предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределенности, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.

3.2. Этический конфликт и этическая неопределенность.

3.2.1. Этический конфликт представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами профессиональной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе трудовой деятельности.

3.2.2. Этическая неопределенность возникает в том случае, когда работник не может определить степень соответствия своего поведения принципам и нормам профессиональной этики.

3.2.3. Работник в ходе выполнения своих должностных обязанностей может оказаться в ситуации этического конфликта или этической неопределенности, вызванной:

- соблазном любыми средствами достичь поставленной цели, связанной с корыстными интересами;

- отношениями личного (семейного, бытового) характера, влияющими на результаты трудовой деятельности;

- воздействием на работника, оказываемым другими лицами в корыстных целях посредством слухов, интриг, шантажа и иных форм морального и физического давления;

- просьбами (требованиями) иных лиц, направленными на то, чтобы работник действовал, нарушая свои должностные обязанности.

3.2.4. В ситуации этического конфликта или этической неопределенности работнику требуется:

- вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;

- избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитету Фонда;

- сообщить об обстоятельствах конфликта (неопределенности) руководителю Фонда.

3.3. Конфликт интересов и его предупреждение.

3.3.1. Профессионально-этическое содержание конфликта интересов состоит в противоречии между должностными обязанностями и личной корыстной заинтересованностью.

3.3.2. Личной корыстной заинтересованностью признается возможность получения любой формы выгоды для работника или иных лиц, с которыми он связан отношениями.

3.3.3. Для предупреждения конфликта нормы профессиональной этики предписывают работнику:

- доложить руководителю Фонда о возникшем конфликте интересов или об угрозе его возникновения;
- прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;
- отказаться от возможной ненадлежащей выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- противодействовать коррупции;
- принимать меры по преодолению негативных последствий конфликта интересов.

3.4. Отношение к ненадлежащей выгоде.

3.4.1. Ненадлежащей выгодой считается получение работником в результате коррупционных действий денежных средств, материальных или нематериальных благ, преимуществ, не предусмотренных действующим законодательством.

3.4.2. Основанием получения ненадлежащей выгоды выступает корыстная мотивация работника, направленная на незаконное личное обогащение или создание условий для такового.

3.4.3. В случае предложения ненадлежащей выгоды работнику следует отказаться от нее, доложить руководителю Фонда в письменной форме о фактах и обстоятельствах ее предложения, в дальнейшем избегать любых контактов, прямо или косвенно связанных с ненадлежащей выгодой.

3.4.4. Работнику не следует:

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;
- принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми работник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;
- передавать подарки другим лицам;
- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

4. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ

4.1. Организация работы в Фонде по соблюдению требований Кодекса.

4.1.1. Фонд убежден, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы Фонда, а также способствует развитию

эффективных деловых связей с партнерами.

4.1.2. Поэтому все работники вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

4.1.3. За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Фонда и ее работников, работник несет моральную ответственность перед обществом, коллективом и своей совестью, а также наряду с моральной ответственностью, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного работника занимаемой должности.

4.1.4. Нарушения работником профессионально-этических принципов и норм, предусмотренных настоящим Кодексом, рассматриваются на общем собрании Фонда, по итогам которого, работнику может быть вынесено общественное предупреждение или общественное порицание.

4.1.5. Фонд возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней.

Руководители обязаны служить образцом этического поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса.

4.2. Соблюдение требований настоящего Кодекса.

4.2.1. Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности работника при принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

4.2.2. Если у работника возникли какие-либо вопросы касательно применения норм и положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других работников, то ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю.

4.2.3. Фонд ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся работником, сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны работника.

4.2.4. Каждый работник в случае нарушения положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.