

Утверждаю
Генеральный директор
Фонда микрофинансирования
Ханты-Мансийского
автономного округа - Югры


_____ А.М.Белов

«12» декабря 2015 г.

**КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
ФОНДА МИКРОФИНАНСИРОВАНИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО
АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ**

г. Ханты-Мансийск

2015 год

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Фонда микрофинансирования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее - Кодекс), представляет собой совокупность общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Фонда микрофинансирования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее - Фонд), независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Ознакомление с положениями Кодекса граждан, поступающих на работу в Фонд, производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Фонда для добросовестного выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников Фонда, формирование нетерпимого отношения к коррупции.

1.4. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в Фонде, основанных на нормах морали, уважительного отношения к работникам и Фонду.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Фонда своих должностных обязанностей.

1.6. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.7. Каждый работник Фонда должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника Фонда поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.8. За нарушение положений Кодекса руководитель и работник

Фонда несут моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Основные понятия

2.1. В целях настоящего Кодекса используются следующие понятия:

работники Фонда - лица, состоящие с Фондом в трудовых отношениях;

личная заинтересованность - возможность получения работником Фонда в связи с исполнением своих должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц;

служебная информация - любая, не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении работников Фонда в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нанести ущерб законным интересам Фонда, клиентов Фонда, деловых партнеров;

конфликт интересов - ситуация, при которой личная (прямая или косвенная) заинтересованность работника Фонда влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Фонда, с одной стороны, и правами и законными интересами Фонда, клиентов Фонда, деловых партнеров Фонда, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам Фонда, клиентов Фонда, деловых партнеров Фонда;

клиент Фонда - юридическое или физическое лицо, которому Фондом оказываются услуги, производятся работы в процессе осуществления деятельности;

деловой партнер - физическое или юридическое лицо, с которым

Фонд взаимодействует на основании договора в установленной сфере деятельности.

3. Основные принципы профессиональной этики работников Фонда

3.1. Деятельность Фонда, работников Фонда основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- 1) Законность. Фонд, работники Фонда осуществляют свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, настоящим Кодексом;
- 2) Приоритет прав и законных интересов Фонда, клиентов Фонда, деловых партнеров Фонда. Работники Фонда исходят из того, что права и законные интересы Фонда, клиентов Фонда, деловых партнеров Фонда ставятся выше личной заинтересованности работников Фонда;
- 3) Профессионализм. Фонд принимает меры по поддержанию и повышению уровня квалификации и профессионализма работников Фонда, в том числе путем проведения профессионального обучения, а работники Фонда стремятся к повышению своего профессионального уровня;
- 4) Независимость. Работники Фонда в процессе осуществления деятельности не допускают предвзятости и зависимости от третьих лиц, которые могут нанести ущерб правам и законным интересам клиентов Фонда, деловых партнеров Фонда;
- 5) Добросовестность. Работники Фонда обязаны ответственно и справедливо относиться друг к другу, к клиентам Фонда, деловым партнерам Фонда.

Фонд обеспечивает все необходимые условия, позволяющие его клиенту, а также организациям, контролирующим его деятельность,

получать документы, необходимые для осуществления ими деятельности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

6) Информационная открытость. Фонд осуществляет раскрытие информации о своем правовом статусе, финансовом состоянии, операциях с финансовыми инструментами в процессе осуществления деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7) Объективность и справедливое отношение. Фонд обеспечивает справедливое (равное) отношение ко всем клиентам Фонда и деловым партнерам Фонда.

4. Основные правила служебного поведения работников Фонда

4.1. Работники Фонда обязаны:

1) Исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Фонда;

2) Исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Фонда;

3) Осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Фонда;

4) Соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

5) Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

6) Постоянно стремиться к обеспечению эффективного