

УТВЕРЖДЕНО

приказом некоммерческой организации
«Крымский республиканский фонд защиты
прав граждан-участников долевого
строительства»

от «06» сентября 2020 г. № 12

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «КРЫМСКИЙ
РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ФОНД ЗАЩИТЫ ПРАВ ГРАЖДАН-УЧАСТНИКОВ
ДОЛЕВОГО СТРОИТЕЛЬСТВА»

Симферополь, 2020 г.

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников некоммерческой организации «Крымский республиканский фонд защиты прав граждан-участников долевого строительства» (далее – Кодекс, Фонд соответственно) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

1.2. Кодекс представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил поведения, которыми надлежит руководствоваться всеми работникам Фонда независимо от занимаемой должности.

1.3. Целью Кодекса является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников; установление правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников.

1.4. При поступлении на работу в Фонд всем лицам необходимо ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

2. Основные принципы и правила служебного поведения работников

2.1. К основным этическим принципам деятельности Фонда относятся:

- независимость;
- объективность;
- открытость;
- профессионализм;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- справедливость;
- доверие;
- уважение;

2.2. Работники Фонда в своей деятельности призваны руководствоваться следующими правилами:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

-при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

-соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

-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;

-воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Фонда;

-воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Фонда, руководителя организации, если это не входит в должностные обязанности работника;

2.3. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.4. В своем поведении работникам необходимо 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 неправомерных, незаслуженных обвинений;

-угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

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

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

2.7. Внешний вид работника 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.

2.8. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, беспристрастности, а также способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата, необходимого для эффективной работы.

3. Антикоррупционная политика

3.1. К принципам противодействия коррупции в Фонде относятся:

-соответствие политики Фонда действующему законодательству;

-личный пример руководства;

-вовлеченность работников;

-эффективность процедур;

-постоянный контроль и регулярный мониторинг.

3.2. Фонд не допускает действий, связанных с любым проявлением коррупционных правонарушений, к которым относятся получение или дача взятки, злоупотребление должностным лицом служебным положением, коммерческий подкуп, а также любое другое незаконное использование должностным лицом своего служебного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения личной выгоды.

3.3. Основными направлениями деятельности Фонда по противодействию коррупции являются:

- определение лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- сотрудничество с правоохранительными органами;
- предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов;
- регулярное проведение мероприятий антикоррупционной направленности для работников Фонда.

3.4. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы, Комитет по противодействию коррупции Республики Крым обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов, указанные в п. 4.3 настоящего Кодекса.

4. Конфликт интересов

4.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой материальная или личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие, способное причинить вред интересам Фонда.

4.2. Под материальной заинтересованностью понимается заинтересованность в получении дохода в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо преимуществ (выгод) работником Фонда и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник связан иными отношениями.

Под личной заинтересованностью понимается заинтересованность в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ работником Фонда и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник связан иными отношениями.

4.3. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и работники Фонда должны предпринимать следующие меры:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- избегать возникновения конфликта интересов, а также ситуаций, которые могут быть расценены как конфликт интересов;
- соблюдать принципы профессиональной этики, а также требования локальных нормативных актов Фонда;
- не использовать информацию, полученную в результате выполнения должностных обязанностей в своих личных интересах.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящий Кодекс утверждается приказом директора Фонда. Внесение изменения в него осуществляется в порядке его принятия.

5.2. Настоящий Кодекс подлежит опубликованию на официальном сайте Фонда в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

5.3. Работниками могут формироваться предложения по изменению и дополнению Кодекса, которые направляются директору Фонда.

5.4. За нарушение положений Кодекса работники Фонда несут дисциплинарную ответственность, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации- административную или уголовную ответственность.

5.5. Если работник не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю, либо к ответственному лицу за профилактику коррупционных и иных нарушений.