

**Кодекс этики и служебного поведения работников
федерального государственного бюджетного учреждения
«Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-
технической сфере»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения работников федерального государственного бюджетного учреждения «Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно – технической сфере» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Антикоррупционной политики федерального государственного бюджетного учреждения «Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно – технической сфере» (далее – Фонд, учреждение), а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс разработан в целях закрепления сложившихся основных принципов этики и общих правил делового поведения работников Фонда.

1.3. Цели и задачи Фонда в области установления правил деловой этики:

– определение этических ценностей, принципов и стандартов, способствующих повышению эффективности деятельности и укреплению взаимного доверия работников Фонда;

– формирование и внедрение единой деловой культуры, основанной на этических ценностях, принципах, стандартах и способствующей поддержанию в коллективе Фонда атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;

– профилактика, выявление, пресечение и минимизация рисков деятельности, имеющих этические аспекты;

– укрепление репутации Фонда как открытого к диалогу и честного участника международного и российского рынков.

1.4. Работники Фонда призваны соблюдать основные принципы

профессиональной этики и правила поведения, установленные настоящим Кодексом, в целях обеспечения эффективной деятельности Фонда, решения поставленных перед ним задач.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность исполнения работниками Фонда своих трудовых (должностных) обязанностей.

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

1.7. В целях настоящего Кодекса используются следующие термины и определения:

Контрагент – любое юридическое лицо, созданное в соответствии с действующим российским законодательством, с которым Фонд вступает в какие-либо договорные (письменные или устные) отношения, или любое физическое лицо, с которым Фонд вступает в какие-либо договорные отношения, за исключением трудовых.

Конфиденциальность информации – обязательное для выполнения лицом, получившим доступ к определенной информации, требование не передавать такую информацию третьим лицам без согласия ее обладателя.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Фонда влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых (должностных) обязанностей (осуществление полномочий).

Коррупция, коррупционные правонарушения, коррупционная деятельность – дача взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества, государства и (или) Фонда в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (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 Фонда и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, деловыми или иными близкими отношениями.

Правила делового поведения – правила (стандарты) осуществления профессиональной деятельности, устанавливаемые для работников Фонда в соответствии с законодательством Российской Федерации, обычаями делового оборота и общепризнанными нравственными нормами.

Партнеры – организации, органы государственной власти, органы местного самоуправления, юридические и физические лица с которыми Фонд взаимодействует в связи с решением возложенных на него задач и реализацией функций, предусмотренных уставом учреждения.

Противодействие коррупции – деятельность органов управления Фондом, руководителей структурных подразделений, работников Фонда в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции); по выявлению, предупреждению, пресечению коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией); по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

2. Основные принципы деловой этики в Фонде

Деятельность Фонда, а также его работников основывается на следующих основных принципах деловой этики:

- **законность:** исполнение работниками Фонда своих трудовых (должностных) обязанностей в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и применимым иностранным законодательством, включая законодательство о противодействии коррупции;
- **профессионализм:** глубокое знание работниками Фонда специфики своей работы, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;
- **инициативность:** активность и самостоятельность работников Фонда в оптимизации рабочего процесса;
- **взаимное уважение и командная работа:** командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе

решения поставленных задач;

– **нравственность:** исполнение работниками Фонда своих трудовых (должностных) обязанностей на основе честности и справедливости, уважительности и порядочности;

– **добросовестность:** исключение при исполнении работниками Фонда своих трудовых (должностных) обязанностей любых злоупотреблений должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб учреждению;

– **ответственность:** каждый работник Фонда несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других работников учреждения;

– **имидж и репутация:** управленческие решения и действия работников Фонда должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа учреждения. Работники Фонда направляют усилия на предотвращение различных ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации учреждения;

– **неприятие коррупции:** осуществление деятельности на основе принципа полного неприятия коррупции в любых ее формах и проявлениях (принципа «нулевой терпимости»), рассмотрение ее в качестве одного из ключевых системных рисков для устойчивого функционирования Фонда.

3. Нормы деловой этики Фонда

3.1. Взаимоотношения с контрагентами

В отношениях с контрагентами Фонд считает себя обязанным:

3.1.1. Обращаться с контрагентами уважительно, честно и открыто.

3.1.2. При взаимоотношении с контрагентами – физическими лицами не допускать дискриминации по признакам пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам (за исключением объединений, деятельность которых признана экстремистской).

3.1.3. Обеспечивать безопасность и защиту полученной от контрагентов и клиентов информации, а также ее конфиденциальность, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.1.4. Внимательно относиться к замечаниям, жалобам и претензиям в свой адрес.

3.1.5. Не оказывать предпочтения каким-либо контрагентам, быть независимым от влияния отдельных физических и (или) юридических лиц.

3.2. Взаимоотношения с деловыми партнерами

Фонд при осуществлении взаимодействия с деловыми партнерами считает себя обязанным:

3.2.1. Строить отношения на принципах взаимного уважения, всегда приветствовать и поддерживать взаимовыгодное сотрудничество.

3.2.2. Доброжелательно относиться к деловым партнерам, воздерживаться от необоснованной критики их деятельности и иных сознательных действий, способных причинить ущерб их деловой репутации.

3.2.3. Строго руководствоваться принципом соблюдения взятых на себя договорных и других обязательств, вытекающих из деловых отношений или обусловленных ими.

3.2.4. Отдавать приоритет переговорам и поиску компромисса в случае возникновения разногласий и споров.

3.4. Взаимоотношения с органами государственной власти

Фонд в отношениях с органами государственной власти считает себя обязанным:

3.4.1. Полно и своевременно исполнять требования государственных органов, основанные на нормах законодательства Российской Федерации.

3.4.2. Исключить попытки использования незаконных способов или средств влияния на решения государственных, в том числе судебных, органов.

3.5. Взаимоотношения работников Фонда

3.5.1. Взаимоотношения работников Фонда строятся на основе уважения личности каждого и нацеленности на результат для успешного решения профессиональных задач и поддержания конструктивных отношений в коллективе.

3.5.2. Фонд приветствует:

– вежливые и корректные отношения между работниками, создание атмосферы взаимопомощи и сотрудничества, основанной на единых этических ценностях;

– обмен опытом и информацией между работниками в пределах своей компетенции для достижения наилучших результатов практической деятельности;

– точное соблюдение установленных сроков исполнения поручений, документов и выполнения иных обязательств перед учреждением и коллегами;

– рациональное использование своего рабочего времени и рабочего времени коллег.

3.5.3. Фонд отвечает перед работниками за выполнение следующих обязательств:

– обеспечение стабильной и достойной заработной платы с учетом реальной ситуации на федеральном и региональном рынках труда и условий труда, соответствующих нормам законодательства Российской Федерации;

– построение долгосрочных отношений на основе взаимного доверия и диалога;

– поддержание в Фонде атмосферы сотрудничества, взаимопонимания и стабильности.

3.5.4. Руководящие работники Фонда обязаны обеспечивать уважительное отношение к подчиненным им работникам и их правам; не должны допускать в своей управленческой практике использования методов,

наносящих ущерб личному достоинству подчиненных, принятия необоснованных, незаконных или несправедливых решений. Кроме того, руководящие работники Фонда обязаны:

– обеспечивать подчиненным открытый и постоянный доступ к

информации, необходимой им для выполнения своей работы;

– внимательно относиться к рабочим нуждам подчиненных, предоставляя им возможность для осуществления обратной связи;

– вести учет индивидуальных результатов труда подчиненных с целью своевременного поощрения за достижения в работе;

– выявлять и использовать новые возможности для повышения эффективности деятельности Фонда.

3.5.5. Руководящие работники Фонда должны быть для подчиненных им работников образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

3.5.6. Руководящие работники Фонда должны принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники не допускали коррупционно опасного поведения, коррупционных правонарушений, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

4. Основные требования к деловому поведению работников Фонда

4.1. Работники Фонда должны соблюдать следующие требования к деловому поведению во время исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей:

- добросовестно и на высоком профессиональном уровне исполнять свои трудовые (должностные) обязанности, соблюдая требования законодательства Российской Федерации и внутренних локальных актов учреждения;

- при принятии решения учитывать только объективные обстоятельства, подтвержденные документами;

- не допускать поведения, которое может вызвать сомнение в объективности работника Фонда, нанести ущерб деловой репутации учреждения;

- противодействовать проявлениям коррупции, в том числе уведомлять руководство Фонда обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- быть корректными, внимательными, доброжелательными и вежливыми;

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

- не использовать должностное положение для оказания влияния на организации, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

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

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

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и внутренними локальными актами Фонда меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов.

4.2. Работники Фонда не должны:

- злоупотреблять своими полномочиями, склонять кого-либо к совершению правонарушений, в том числе коррупционных;

- во время исполнения трудовых (должностных) обязанностей вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, нарушать общепринятые правила делового поведения;

- допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов. При назначении на должность и исполнении трудовых (должностных) обязанностей рекомендуется заявить о наличии или возможности наличия личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей.

4.3. В целях противодействия коррупции работникам Фонда следует воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки (коммерческого подкупа) либо как согласие принять взятку (коммерческий подкуп) или как просьба о даче взятки (коммерческого подкупа).

4.4. Работник Фонда обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая стала ему известна в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Рекомендательные этические правила делового поведения работников Фонда

5.1. В деловом поведении работнику Фонда необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

5.2. В деловом поведении работнику Фонда рекомендуется воздерживаться от:

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

б) грубости, использования пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

5.3. Работники Фонда своим поведением призваны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества.

5.4. Работники Фонда должны проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

5.5. Работники Фонда в целях поддержания имиджа учреждения должны придерживаться делового стиля одежды.

6. Соблюдение требований настоящего Кодекса и

ответственность работников Фонда

6.1. Работники Фонда независимо от занимаемой должности должны руководствоваться основными принципами и нормами делового поведения, установленными настоящим Кодексом.

6.2. Неукоснительное соблюдение положений настоящего Кодекса всеми работниками Фонда является ключевым условием для успешной реализации стратегии развития учреждения, защиты интересов его работников и иных категорий заинтересованных лиц.

6.3. Несоблюдение положений настоящего Кодекса может привести к нарушению норм законодательства Российской Федерации и обычаев делового оборота, что способно оказать негативное влияние на имидж и репутацию учреждения

6.4. Руководящие работники Фонда обязаны контролировать соблюдение подчиненными им работниками основных принципов и норм корпоративной этики и правил делового поведения, установленных настоящим Кодексом.

6.5. Нарушение работниками Фонда положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению и рассмотрению на заседании Комиссии по противодействию коррупции.

6.6. За несоблюдение требований, установленных настоящим Кодексом, работники Фонда несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации и внутренними локальными актами учреждения.

6.7. Соблюдение работником Фонда настоящего Кодекса учитывается при оценке его деловых качеств, в том числе при решении вопроса о назначении его на вышестоящую должность, иных кадровых вопросов.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий Кодекс вступает в силу с момента его утверждения соответствующим приказом.

7.2. Настоящий Кодекс после его утверждения подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности учреждения.