

**КРЕДИТНЫЙ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ КООПЕРАТИВ «НАДЕЖДА»
ЕЛЬЦОВСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ**
ИНН 2240003552 БИК 040173604/ КПП 224001001 ОГРН 1042201270418
с. Ельцовка ул. им. Рыжакова, д.24 тел 8(385-93) 2-27-55,2-28-61

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом Председателя
Кредитного потребительского
кооператива «Надежда»
№ 118-р от 15.12.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об антикоррупционной политике
Кредитного потребительского кооператива
«Надежда»
2024-2026 г г

с. Ельцовка

2024 год

1. Общие положения.

1.1 Положение об антикоррупционной политике кредитного потребительского кооператива «Надежда» (далее, соответственно, «Кооператив», «Политика») разработана в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

1.2 Политика определяет режимы взаимодействия лиц, избранных или назначенных в органы кооператива, его сотрудников и пайщиков в целях предупреждения и пресечения коррупции, определяет основные принципы, механизмы, мероприятия и регулирующие документы в этой сфере.

1.3 Политика использует следующие термины и определения:

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование должностным лицом, сотрудником, привлеченным консультантом кооператива своих служебных полномочий вопреки законным интересам и уставным целям деятельности кооператива, 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 пайщиками и иными контрагентами кооператива. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах кооператива.

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, кооператива, как института гражданского общества, его должностных лиц, штатных сотрудников и привлеченных консультантов, пайщиков, иных организаций и физических лиц, являющихся контрагентами кооператива:

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Предупреждение коррупции - деятельность Кооператива, направленная на установление открытой, корректной и доверительной корпоративной культуры взаимодействия между пайщиками, обеспечиваемой органами кооператива и регламентированной элементами корпоративного законодательства – внутренними нормативными документами, устанавливающими правила и процедуры участия в финансовой взаимопомощи, исключающие коррупционные правонарушения.

Взятка - получение должностным лицом кооператива лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе, предоставление необоснованных преференций от участия в финансовой взаимопомощи.

Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, избранному или назначенному в состав органов Кооператива, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных

прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

Комплаенс - обеспечение соответствия деятельности Кооператива требованиям, Закона № 190-ФЗ и смежного законодательства, устава и внутренних нормативных и иных обязательных для исполнения регулирующих документов, а также создание управленческих систем анализа, мониторинга и выявления и оценки рисков коррупционных правонарушений в целях обеспечения комплексной защиты кооператива.

2. Цели и задачи положения об антикоррупционной политики Кооператива.

2.1. Основными целями и задачами настоящей Политики являются:

а) регламентация деятельности Кооператива в области противодействия коррупции, формирования у сотрудников и членов единообразия в понимании позиции Кооператива о неприятии коррупции в любых ее формах и проявлении;

б) установление в Кооперативе обязательных для исполнения адекватных процедур по предотвращению коррупции;

в) минимизация риска вовлечения Кооператива, членов органов управления и сотрудников в коррупционную деятельность.

2.2. Кооператив обеспечивает необходимый уровень антикоррупционной культуры путем ознакомления сотрудников с настоящей Политикой как при приеме на работу, так и проводя внутреннее обучение в целях поддержания знаний сотрудников о нормах антикоррупционного законодательства.

2.3. Кооператив предъявляет требования ко всем сотрудникам на предмет их непричастности к коррупционной деятельности.

2.4. Кооператив размещает настоящую Политику в свободном доступе, в том числе и на официальном сайте Кооператива www.kpknadejda.ru чем подтверждает свое неприятие коррупции в любых формах.

3. Основные принципы противодействия коррупции в Кооперативе.

3.1. Меры противодействия коррупции в Кооперативе основаны на следующих ключевых принципах:

3.1.1. Принцип соответствия политики Кооператива действующему законодательству и общепринятым нормам. Финансовая взаимопомощь пайщиков организуется Кооперативом в строгом соответствии с законодательством, уставом и внутренними нормативными документами. Деятельность кооператива, созданного в статусе некоммерческой организации, направлена на достижение социально значимых, общественно полезных целей и несовместима с любыми противоправными действиями, в том числе коррупционной направленности.

3.1.2. Принцип личного примера руководства. Лицам, избранным или назначенным в органы кооператива, принадлежит ключевая роль в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3.1.3. Принцип вовлеченности сотрудников и пайщиков. Информированность сотрудников и пайщиков кооператива о положениях антикоррупционного законодательства, политики и процедур, предупреждающих возможность коррупции в процессе организуемой кооперативом финансовой взаимопомощи, их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов.

3.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность

вовлечения Кооператива, его руководителей, сотрудников и пайщиков в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих коррупционных рисков, связанных с предоставлением необоснованных преференций участникам финансовой взаимопомощи, в частности – отступлений от установленных внутренними нормативными документами условий предоставления и погашения займов, привлечения и выплаты сбережений и пр.

3.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Антикоррупционная политика и процедуры в кооперативе разрабатываются и осуществляются как элемент общей политики и процедур организации финансовой взаимопомощи, направлены на предупреждение возможных финансовых и репутационных потерь и обеспечение финансовой стабильности кооператива. Поэтому осуществление антикоррупционных процедур не связано с дополнительными расходами и не создает дополнительной нагрузки на бюджет кооператива, но повышает как социальную, так и экономическую эффективность его деятельности.

3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Лица, избранные или назначенные в органы кооператива персонально ответственны за осуществление в кооперативе внутренней антикоррупционной политики. Это является элементом их установленной уставом обязанности разумно, осмотрительно и осторожно.

Непреложным условием антикоррупционной политики Кооператива является неотвратимость наказания для сотрудников и пайщиков кооператива, вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы, обстоятельств совершения коррупционного правонарушения.

3.1.7. Принцип открытости. Кооператив информирует всех сотрудников, пайщиков, иных заинтересованных лиц об антикоррупционных стандартах организации и участия в финансовой взаимопомощи, а также о выявленных случаях коррупционных правонарушений и примененных мерах ответственности.

3.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. Кооператив осуществляет регулярный и многоуровневый мониторинг операций финансовой взаимопомощи, контроль проблемных ситуаций. Осуществление этого принципа соотносится с принципом открытости, ответственности и неотвратимости наказания и позволяет своевременно выявлять и предупреждать риски коррупционных правонарушений.

4. Область применения антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под ее действие.

4.1 Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются сотрудники Кооператива, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется на отношения с членами кооператива, а также с третьими лицами – контрагентами Кооператива, с которыми он вступает во взаимоотношения в процессе осуществления хозяйственной деятельности.

4.2. Антикоррупционная политика является внутренним нормативным документом, обязательным для исполнения всеми сотрудниками и членами Кооператива.

4.3. Ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящего положения, включая назначение лиц ответственных за разработку антикоррупционных мероприятий, их внедрение и контроль является Председатель Кооператива.

4.4. При этом все сотрудники, пайщики кооператива, а также третьи лица, вовлеченные во взаимоотношения с кооперативом, несут общие обязанности по противодействию коррупции. Они должны:

а) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Кооператива;

б) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано пайщиками и третьими лицами как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Кооператива, либо в собственных корыстных интересах;

в) незамедлительно информировать Председателя Кооператива о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений, а также о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими сотрудниками, пайщиками, контрагентами кооператива или иными лицами;

г) информировать Правление Кооператива о возможности возникновения либо возникшем у сотрудника конфликте интересов.

4.5. Уведомление Председателя кооператива о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений, а также о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений составляется в произвольной письменной форме и содержит:

– фамилию, имя, отчество, должность (если уведомление направлено сотрудником кооператива), номер в реестре пайщиков (если уведомление направлено пайщиком) место жительства и телефон лица, направившего уведомление (если уведомление направлено третьим лицом);

– описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения к сотруднику кооператива в связи с исполнением им служебных обязанностей пайщиков или иных лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений (дата, место, время, другие условия);

– подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы совершить сотрудник Кооператива по просьбе обратившихся лиц;

– все известные сведения о пайщике Кооператива или ином физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному правонарушению;

– способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению, а также информацию об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения.

4.6. Поступившие уведомления регистрируются в журнале поступающей корреспонденции. Председатель кооператива обеспечивает конфиденциальность полученных сведений.

4.7. Председатель кооператива организует служебную проверку фактов, указанных в уведомлении и, при подтверждении сведений о коррупционных нарушениях, применяет к виновным лицам установленные в кооперативе меры дисциплинарного воздействия, а в случае, если за такие действия предусмотрена уголовная или административная ответственность, сообщает об этом в прокуратуру. Информация о противоправных действиях коррупционной направленности, направляется в Прокуратуру в течение 10 дней после завершения служебной проверки, подтвердившей достоверность информации, указанной в уведомлении.

5. Выявление и урегулирование коррупционных рисков.

5.1 Противодействие коррупции в Кооперативе основывается на выявлении, рассмотрении и оценке на периодической основе коррупционных рисков, характерных для деятельности Кооператива при кредитовании членов и привлечении денежных средств от членов Кооператива.

5.2 Коррупционные риски вероятны на следующих этапах организуемой кооперативом финансовой взаимопомощи:

5.2.1. Рассмотрение заявки на предоставление займа из фонда финансовой взаимопомощи, подготовка заключения о способности пайщика своевременно и в полной мере исполнять обязательства по займу, характере предоставленного им обеспечения, его кредитной истории. Выбор взаимоприемлемых условий кредитования.

Источником риска является взаимодействие пайщика с сотрудником кооператива, готовящего мотивированное заключение о возможности и рекомендуемых условиях кредитования данного пайщика.

Предупреждение рисков на этом уровне обеспечивается установленной в кооперативе коллегиальной процедурой принятия решений о предоставлении займа комитетом по займам, предоставлением займов только на условиях действующих в кооперативе кредитных программ и продуктов, описанных Положением о порядке предоставления займов членам кооператива.

5.2.2. При взаимодействии с заемщиком в период пользования займом. Коррупционный риск связан с возможностью неправомерных отклонений от согласованных условий погашения займа.

Вероятность таких действий предупреждается текущим мониторингом платежей в погашение и обслуживание займа, выявлением и ранжированием просрочек в погашении, применяемой в кооперативе методологией резервирования потерь по займам в соответствии с указанием Банка России № 3322-У "О порядке формирования кредитными потребительскими кооперативами резервов на возможные потери по займам".

5.2.3. На этапе досудебного урегулирования проблемной задолженности, судебном рассмотрении и исполнении судебных решений. На этой стадии возможен риск коррупционного сговора с должником для уменьшения исковых требований, сокрытия доходов и имущества, позволяющих погасить присужденную задолженность.

Профилактика такого рода рисков обеспечивается контролем со стороны руководства кооператива за действиями сотрудников, взаимодействующих с пайщиками, имеющими непогашенную задолженность перед кооперативом и сотрудниками службы судебных приставов.

5.2.4. При размещении сбережений членов Кооператива. Коррупционный риск связан с возможностью предоставления необоснованных преференций по условиям размещения и начислении платы за использование личных сбережений.

Эти риски нивелируются соблюдением установленного законом, уставом и внутренними нормативными документами Кооператива условия привлечения сбережений на одинаковых для всех пайщиков условиях, закрепленных Положением о порядке и условиях привлечения личных сбережений пайщиков.

5.2.5. При предоставлении займов и привлечении сбережений от аффилированных лиц. Коррупционный риск связан не только с возможностью предоставления необоснованных преференций в условиях кредитования и привлечения сбережений, которые нивелируются соответствующими внутренними нормативными документами, но и возможностями злоупотребления инсайдерской информацией.

Такие риски предупреждаются установленным законом и уставом Кооператива условием предоставления займов аффилированным лицам по согласованию с Наблюдательным советом, а также соблюдением нормативов, ограничивающих концентрацию кредитных и сберегательных рисков одним или группой пайщиков, являющихся аффилированными лицами.

6. Выявление и урегулирование конфликта интересов.

6.1. Выявление конфликта интересов в деятельности Кооператива, его сотрудников и пайщиков является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда сотрудник или пайщик уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей или соблюдения режима членства в Кооперативе, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Если своевременно зафиксировать этот момент и тем или иным образом склонить сотрудника к должному поведению, можно не допустить правонарушения и избежать причинения вреда.

6.2. В дополнение к определению конфликта интересов, данному в Федеральном законе от 18.07.2009 № 190-ФЗ «О кредитной кооперации» и в уставе Кооператива, в целях антикоррупционной политики Кооператива под конфликтом интересов понимается наличие у должностных лиц Кооператива, располагающих правом распоряжения его средствами и имуществом, и их близких родственников возможностей получения лично или через представителя материальной и личной выгоды в результате использования ими служебных полномочий и инсайдерской информации.

При этом близкими родственниками в соответствии со ст. 14 Семейного кодекса Российской Федерации считаются родители и дети, дедушки, бабушки, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры.

Под "материальной выгодой" понимаются материальные средства, получаемые должностным лицом, сотрудником или консультантом кооператива, его близкими родственниками, супругом, супругой в результате использования ими находящейся в распоряжении денежных средств и имущества кооператива, главным образом – средств фонда финансовой взаимопомощи.

Под "личной выгодой" понимаются заинтересованность должностного лица, сотрудника или консультанта Кооператива, его близких родственников, супруга, супруги, усыновителя, усыновленных в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ.

6.3. В общем виде конфликт интересов в Кооперативе определяется как противоречие между имущественными и иными интересами кооператива и (или) его служащих, а также отдельных пайщиков, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для кооператива и его пайщиков.

6.4. Работа по управлению конфликтом интересов в Кооперативе строится на основе следующих принципов:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Кооператива при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Кооператива, его сотрудников и пайщиков при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника и пайщика от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был им своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен) Кооперативом.

6.5. В целях своевременного раскрытия и урегулирования конфликта интересов сотрудники кооператива обязаны:

- при принятии решений в связи с исполнением ими должностных полномочий руководствоваться интересами кооператива – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, своевременно сообщать правлению о возможном конфликте интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов, соблюдать установленную в кооперативе разрешительную процедуру осуществления сделок в которых имеется заинтересованность.

6.6. Сведения о возможном конфликте интересов раскрываются сотрудниками и пайщиками кооператива в следующих случаях:

- при приеме на работу или заключении договора гражданско-правового характера (для сотрудников) или при вступлении в кооператив (для пайщиков);
- при назначении на новую должность или поручении исполнять новые должностные обязанности (для сотрудников) и при подаче заявления на участие в финансовой взаимопомощи (для пайщиков);
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.7. Сведения о конфликте интересов раскрываются в форме письменного заявления Председателю кооператива, который обеспечивает конфиденциальный режим рассмотрения заявлений и урегулирования конфликта интересов.

6.8. Поступившая информация проверяется Председателем кооператива для оценки уровня возникающих для кооператива рисков и выбора подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Вполне вероятно, что Председатель кооператива может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, консультантом или пайщиком не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Председатель кооператива также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, как то:

- ограничение сотрудника в функциях оформления и обслуживания операции финансовой взаимопомощи, которая может затрагивать его личные интересы, интересы его близких друзей и родственников;
- ограничить пайщика в праве на участие в финансовой взаимопомощи или в получении иной информации, которая может способствовать удовлетворению его личных интересов в ущерб интересам кооператива;
- предложение сотруднику добровольно отказаться или его отстранение (постоянное или временное) от участия в работе коллегиальных органов или в подготовке заключений для принятия решений этими органами по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей сотрудника;
- временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

– перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, либо аналогичный по содержанию пересмотр функциональных обязанностей консультанта;

– отказ сотрудника, консультанта, пайщика от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Кооператива;

– увольнение сотрудника из Кооператива или расторжение договора с привлеченным консультантом по инициативе сотрудника или консультанта;

– увольнение сотрудника по инициативе Кооператива за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него должностных обязанностей и т.д.;

– ходатайство в Правление Кооператива об исключении пайщика из кооператива в связи с нарушением им дисциплины членства, выразившемся в несоблюдении установленного порядка раскрытия информации и урегулирования конфликта интересов.

6.9. Председатель кооператива принимает окончательное решение, при разрешении конфликта интересов Председатель кооператива ориентируется на наиболее "мягкие" меры урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры применяются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие", предупредительные меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов председатель кооператива учитывает значимость личного интереса сотрудника, консультанта, пайщика и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Кооператива.

7. Перечень реализуемых в кооперативе антикоррупционных мероприятий.

7.1. В целях осуществления антикоррупционной политики в кооперативе вводятся и осуществляются следующие мероприятия:

7.1.1. Приказом от 15.12.2023 г. №118-р утвержден «Кодекс этики и служебного поведения работников кооператива» и «Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в кредитном потребительском кооперативе «Надежда»

7.1.2. Статьей 5.21 Устава кооператива утвержденного общим собранием членов кооператива 02.06.2023г определена процедура выявления и предупреждения конфликта интересов и порядок извещения о заинтересованности в осуществляемых кооперативом сделках и порядок действий при возникновении конфликта интересов.

7.1.3. Определена процедура направления Председателю кооператива информации сотрудниками, пайщиками Кооператива и иными лицами информации о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений другими сотрудниками, пайщиками, контрагентами Кооператива или иными лицами. Определен порядок рассмотрения и принятия решений по таким сообщениям.

7.1.4. Регулярная, в процессе мониторинга операций финансовой взаимопомощи, оценка коррупционных рисков, выявление видов финансовой взаимопомощи, наиболее подверженных таким приискам и разработка соответствующих антикоррупционных мер.

7.1.5. Ознакомление всех сотрудников с нормативно-правовыми актами и внутренними нормативными документами регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Кооперативе. Обеспечение доступа пайщиков и иных связанных с кооперативом лиц к таким документам.

7.1.6. Индивидуальное консультирование сотрудников по вопросам профилактики и противодействия коррупции, соблюдения антикоррупционных стандартов и процедур.

7.1.7. Регулярный контроль соблюдения установленных в кооперативе антикоррупционных процедур, в частности по соблюдению предусмотренного уставом и внутренними нормативными документами принятия решений.

7.1.8. Систематический контроль данных бухгалтерского учета. Проверка достоверности первичных документов, оформляющих отношения финансовой взаимопомощи. Регулярное сопоставление данных бухгалтерской отчетности и управленческого мониторинга.

7.1.9. Регулярный контроль обоснованности размещения средств фонда финансовой взаимопомощи, степени обеспечения обязательств по предоставленным займам, выявление и оценка причин возникновения проблемных долгов, оценка экономической обоснованности и эффективности иных осуществляемых кооперативом расходов.

7.1.10. Проверка деятельности кооператива Саморегулируемой организацией кредитных кооперативов, членом которой он является.

7.1.11. В целях соблюдения требований ТК РФ о трудоустройстве бывших государственных и муниципальных служащих соискатель должен предоставить заявление о незаемлении/заемлении должностей государственной или муниципальной службы.

8. Консультирование сотрудников и пайщиков кооператива.

8.1. Кооператив регулярно консультирует своих сотрудников и заинтересованных пайщиков по следующим аспектам профилактики и противодействия коррупции:

– возможные проявления коррупции во взаимоотношениях в процессе организуемой кооперативом финансовой взаимопомощи;

– юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;

– **ознакомление с требованиями законодательства и внутренними нормативными документами кооператива по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения при оформлении и сопровождении операций финансовой взаимопомощи;**

– выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей и соблюдении режима членства в кооперативе;

– поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных, муниципальных, иных организаций;

– взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

8.2. Консультирование сотрудников и заинтересованных пайщиков осуществляется:

– при приеме на работу, заключении договора гражданско-правового характера (для сотрудников и контрагентов) и при вступлении в кооператив (для заинтересованных пайщиков);

– при назначении сотрудника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции, либо аналогичном расширении должностных обязанностей консультанта;

– при изменении законодательства о противодействии коррупции и внутренних нормативных документов кооператива, регламентирующих процедуру профилактики и пресечения коррупционных правонарушений.

8.2. По выявленным в кооперативе фактам коррупционных правонарушений и предпринятых мерах реагирования.

8.3. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов осуществляется конфиденциально.

9. Внутренний контроль и аудит.

9.1. В соответствии с Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» Кооператив осуществляет внутренний контроль хозяйственных операций. Их достоверность и соответствие установленным законодательством режимам подтверждается ежегодным заключением Наблюдательного совета, утверждаемым очередным общим собранием пайщиков.

9.2. В случаях, предусмотренных п. 2 ст. 28, п. 1 ст. 31 Федерального закона № 190-ФЗ «О кредитной кооперации», а также стандартами и правилами саморегулируемой организации, членом которой является Кооператив, бухгалтерская отчетность Кооператива проверяется и подтверждается заключением независимого аудитора.

9.3. Наряду с обязательным внешним аудитом и режимом надзора со стороны ревизионной комиссии (наблюдательного совета, ревизора), в Кооперативе осуществляется система внутреннего контроля, способствующая, в том числе, профилактике и выявлению коррупционных правонарушений. Обеспечивая задачи антикоррупционной политики, система внутреннего контроля и аудита включает:

– систематическую проверку соблюдения установленных в Кооперативе процедур и правил предоставления займов и привлечения денежных средств от членов Кооператива;

– контроль документирования финансовых и иных хозяйственных операций, направленный на соблюдение обязанностей ведения бухгалтерского и внутреннего управленческого учета, предупреждение и выявление случаев составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

9.4. Посредством внутреннего контроля выявляются индикаторы неправомερных действий, как то:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей, предоставление преференций и благ Кооперативом государственным или муниципальным служащим, сотрудникам аффилированных лиц и контрагентов;
- сомнительные платежи наличными.

9.5. Проводимая в Кооперативе антикоррупционная политика соотносится с политикой противодействия легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путем и финансирования терроризма, согласно принятым в Кооперативе Правилами внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ.

10. Принятие подарков и представительские расходы.

10.1. Представительские расходы, в том числе на деловое гостеприимство, могут быть произведены от имени Кооператива и за счет Кооператива, а подарки или

услуги могут быть предоставлены или оказаны от имени Кооператива и за счет Кооператива, либо приняты от физических лиц и организаций, в том числе имеющих деловые отношения с Кооперативом или стремящихся к созданию таковых, только при условии соответствия совокупности указанных ниже критериев:

- быть обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
- прямо связаны с законными целями деятельности Кооператива, или с общепринятыми праздниками, с проведением собраний, мероприятий Кооперативом, или с юбилейными датами и т.п.;
- соответствуют принятой деловой практике и не выходят за рамки норм делового общения (цветы, сувениры рекламного либо имиджевого характера и т.п.);
- не представляют собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, разрешении и иных аналогичных решений или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- не нанесут ущерба деловой репутации Кооператива, сотрудников Кооператива и органов управления Кооператива в случае раскрытия информации о них;
- не противоречат принципам и требованиям настоящего документа, внутренних нормативных документов Кооператива, определяющих принципы профессиональной этики и этические нормы делового общения, иных внутренних нормативных документов Кооператива и законодательства Российской Федерации.

10.2. Не допускается принятие сотрудником Кооператива денежных сумм или подарков, которые могут быть легко конвертированы в денежные средства (например, банковский чек, дорожный чек, банковская карта, подарочный сертификат, электронный кошелек и т.п.).

10.3. Не допускаются подарки от имени Кооператива, сотрудников Кооператива, органов управления Кооператива, представителей Кооператива третьим лицам в виде денежных средств, в наличной или безналичной формах, в любой валюте.

11. Взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции.

11.1. Сотрудники Кооператива должны воздерживаться от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с государственными служащими, реализующими контрольно-надзорные мероприятия.

11.2. В частности сотрудники кооператива должны воздерживаться от:

11.2.1. предложения и попыток передачи проверяющим любых подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей.

11.2.2. любых предложений, принятие которых может поставить государственного служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

– предложений о приеме на работу в кооператив государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной службы;

– предложений о возможности участия государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, или членов его семьи в организуемой кооперативом финансовой взаимопомощи на более льготных, чем иные пайщики, условиях.

– предложений о передаче в пользование государственному служащему, осуществляющему контрольно-надзорные мероприятия, или членам его семьи любого принадлежащего кооперативу имущества.

– предложений о заключении кооперативом контракта на выполнение тех или иных работ, с организациями, в которых работают члены семьи государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, и т.д.

11.3. При нарушении государственными служащими требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки государственными служащими, должностное лицо кооператива должно незамедлительно обратиться по телефону "горячей линии" или по соответствующему адресу электронной почты в государственный орган, осуществляющий контрольно-надзорные мероприятия. Необходимая контактная информация в обязательном порядке размещается на сайте каждого государственного органа в подразделе "противодействие коррупции". В случае испрашивания или вымогательства взятки Кооператив также может обратиться непосредственно в правоохранительные органы.

11.4. Кроме того, при нарушении государственными служащими порядка проведения контрольно-надзорных мероприятий Кооператив применяет способы обжалования действий должностных лиц, предусмотренные федеральными законами и подзаконными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В частности, административные регламенты исполнения государственных функций, принимаемые федеральными государственными органами, в обязательном порядке содержат информацию о досудебном (внесудебном) порядке обжалования решений и действий (бездействия) органа, исполняющего государственную функцию, а также их должностных лиц.

12. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.

12.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Кооператива декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

12.2. В рамках такого сотрудничества, Кооператив принимает публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Кооперативу (его сотрудникам и пайщикам) стало известно. Обязанность сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Кооперативу, возлагается на Председателя кооператива.

12.3. Кооператив воздерживается от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, пайщиков, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых и членских обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

12.4. Кооператив также сотрудничает с правоохранительными органами в следующих формах:

– содействует уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Кооператива по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

– содействует уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

– оказывает поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимает необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

12.5. Руководство, сотрудники и пайщики Кооператива не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

13. Ответственность за несоблюдение положений антикоррупционной политики.

13.1. Органы управления и сотрудники Кооператива, независимо от занимаемой ими должности, несут персональную ответственность за несоблюдение принципов и требований настоящего документа, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

13.2. Поскольку Кооператив может быть подвергнут санкциям за участие сотрудников Кооператива, органов управления Кооператива, контрагентов Кооператива и иных лиц в коррупционной деятельности, то по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту коррупции в установленном в Кооперативе порядке проводятся служебные расследования в рамках, допустимых применимым законодательством Российской Федерации.

13.3. Лица, виновные в нарушении требований настоящего документа, могут быть привлечены к дисциплинарной или гражданско-правовой ответственности по инициативе Кооператива, а при наличии в их действиях признаков состава административного или уголовного правонарушения, соответственно, к административной или уголовной ответственности по инициативе правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

14. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации.

14.1. Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ.

14.2. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному документу.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ В КПК «НАДЕЖДА»

НА 2024-2026 г.г.

№п/п	Наименование мероприятия	Ответственный, исполнитель	Срок исполнения
1. Меры по нормативному обеспечению противодействия коррупции			
<i>1.1. Совершенствование механизмов антикоррупционной экспертизы нормативно-правовых актов</i>			
1.1.1.	Мониторинг изменений действующего законодательства в области противодействия коррупции	Вершинина О.М., председатель кооператива	постоянно
1.1.2.	Экспертиза действующих нормативно-правовых актов Кооператива, подлежащих проверке на коррумпированность	Вершинина О.М., председатель кооператива	ежегодно
1.1.3.	Проведение анализа на коррупционность проектов нормативно-правовых актов и распорядительных документов Кооператива	Вершинина О.М., председатель кооператива Иорх Т.С., ведущий менеджер	постоянно
1.1.4.	<p>Формирование пакета документов по действующему законодательству, необходимого для организации работы по предупреждению коррупционных проявлений, в частности, издание приказов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - о назначении ответственного должностного лица за профилактику коррупционных и иных правонарушений; - утверждение Положения о кодексе этики и служебного поведения работников учреждения; - утверждение положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в кредитном Кооперативе. 	Вершинина О.М., председатель кооператива	по мере необходимости
<i>1.2. Разработка системы мер, направленных на совершенствование осуществления руководства Кооперативом</i>			
1.2.1.	Проведение оценки должностных обязанностей работников, исполнение которых в наибольшей мере подвержено риску коррупционных проявлений	Вершинина О.М., председатель кооператива Иорх Т.С., ведущий менеджер	ежегодно
1.2.2.	Усиление персональной ответственности работников за неправомерно принятые решения в рамках служебных полномочий и за	Вершинина О.М., председатель кооператива	постоянно

	другие проявления бюрократизма		
1.2.3.	Рассмотрение вопросов исполнения законодательства в области противодействия коррупции, об эффективности принимаемых мер по противодействию «бытовой» коррупции на: - совещаниях с работниками кооператива; - заседаниях выборных органов; - общих собраниях членов кооператива. Приглашение на совещания работников правоохранительных органов и прокуратуры	Вершинина О.М., председатель кооператива Иорх Т.С., ведущий менеджер	по мере необходимости
1.2.4.	Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, не принимающих должных мер по обеспечению исполнения антикоррупционного законодательства	Вершинина О.М., председатель кооператива	по факту выявления
2. Меры по совершенствованию управления в целях предупреждения коррупции			
<i>2.1. Организация информационного взаимодействия в целях предупреждения коррупции</i>			
2.1.1.	Информационное взаимодействие руководителей обособленных подразделений с подразделениями правоохранительных органов, занимающихся вопросами противодействия коррупции	Вершинина О.М., председатель кооператива Иорх Т.С., ведущий менеджер	постоянно
<i>2.2. Регламентация использования имущества и ресурсов Кооператива</i>			
2.2.1.	Организация систематического контроля за выполнением актов выполненных работ в Кооперативе	Вершинина О.М., председатель кооператива Иорх Т.С., ведущий менеджер	постоянно
2.2.2.	Организация контроля, за использованием и расходованием денежных средств в Кооперативе, имущества, финансово-хозяйственной деятельностью Кооператива, в том числе: - законности формирования и расходования средств; - распределения выплат стимулирующего характера работникам Кооператива	Вершинина О.М., председатель кооператива Тихонова О.Г. главный бухгалтер	постоянно
<i>2.3. Обеспечение прав членов на доступность к информации о Кооперативе</i>			

2.3.1.	Организация личного приема членов кооператива Председателем Кооператива в целях выявления фактов вымогательства, взяточничества и других проявлений коррупции	Вершинина О.М., председатель кооператива	постоянно
2.3.2.	Представление Общему собранию пайщиков отчета о деятельности Кооператива за календарный год	Вершинина О.М., председатель кооператива Тихонова О.Г., главный бухгалтер	по решению Правления ежегодно
2.4.3.	Информирование граждан об условиях приема в члены Кооператива	Хрулёва Е.А. специалист по займам Кречетова Г.В. кассир- оператор Вахлялина Л.В. управляющий дополнительного офиса с. Тогул Свириденкова М.С. управляющий дополнительного офиса с. Кытманово Тихонова Е.Н. управляющий дополнительного офиса с. Целинное Горлова О.С. управляющий дополнительного офиса с. Троицкое	постоянно
2.3.4.	Обеспечение наличия в Кооперативе уголка потребителя, книги замечаний и предложений	Вершинина О.М., председатель кооператива Иорх Т.С., ведущий менеджер	постоянно
2.3.5.	Проведение ежегодного опроса пайщиков с целью определения степени их удовлетворенности работой Кооператива, качеством предоставляемых услуг	Вершинина О.М., председатель кооператива Иорх Т.С., ведущий менеджер	начало-конец года
2.3.8.	Размещение информации для работников и пайщиков «Это важно знать!» (по	Иорх Т.С., ведущий	постоянно

	вопросам противодействия коррупции) на информационном стенде и на официальном сайте кооператива	менеджер	
2.3.9.	Изготовление памяток для работников и пайщиков («Если у Вас требуют взятку», «Это важно знать!» и т. п.)	Иорх Т.С., ведущий менеджер	постоянно
2.3.10.	Усиление контроля за недопущением фактов незаконного сбора средств с пайщиков в Кооперативе	Вершинина О.М., председатель кооператива	постоянно

**КРЕДИТНЫЙ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ КООПЕРАТИВ «НАДЕЖДА»
ЕЛЬЦОВСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ**
ИНН 2240003552 БИК 040173604/ КПП 224001001 ОГРН 1042201270418
с. Ельцовка ул. им. Рыжакова, д.24 тел 8(385-93) 2-27-55,2-28-61

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом Председателя
Кредитного потребительского
кооператива «Надежда»
№ 118-р от 15.12.2023 г.

**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
кредитного потребительского кооператива «Надежда»
2024-2026гг**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные цели и задачи Кодекса этики и служебного поведения работников кредитного потребительского кооператива «Надежда» (далее — Кодекс), (далее - Кооператив)

- содействие достижению основных целей и задач Кооператива;
- формирование у работников Кооператива единых коммуникационных моделей и норм делового общения;
- обеспечение соответствия поведения работников корпоративным стандартам;
- определение условий и порядка применения мер воздействия к работникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в данном Кодексе.

1.2. Настоящий Кодекс содержит основные принципы делового поведения и этики Кооператива. Его следует рассматривать как документ, содержащий минимальный набор стандартов и требований и разработанный для предотвращения злоупотреблений и содействия честному и этичному ведению бизнеса.

1.3. Все работники должны быть ознакомлены с Кодексом и придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.

1.4. Ответственность каждого работника соблюдать все положения Кодекса, а также положения иных, связанных с деловым поведением и этикой Кооператива

2. НОРМЫ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 Общие положения.

2.1.1. Репутация честности, открытости Кооператива, строго придерживающейся высоких стандартов корпоративной этики, является залогом ее успеха и процветания. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации Кооператива- одна из основных задач всех работников. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к Кооперативу со стороны членов кооператива (пайщиков) и государственных структур.

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

2.1.3. Кооператив ценит труд своих работников (далее - сотрудники) и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Кооператив стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех сотрудников независимо от занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

2.1.4. Кооператив ставит перед собой амбициозные задачи и уверен, что их решение в современном мире невозможно без непрерывного профессионального развития сотрудников и повышения уровня их профессиональной подготовки.

2.1.5. Кооператив считает необходимым строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Кооператива подтверждает, обеспечивая сотрудникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства Российской Федерации.

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

2.2. Взаимная ответственность Кооператива и ее сотрудников.

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

2.2.2. Кооператив 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 Кооператива ;
- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Кооперативом
- строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, оказывать сотрудникам доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала сотрудников; поддерживать инициативность и стремление сотрудников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

2.2.3. В свою очередь Кооператив ожидает, что взаимную ответственность сотрудники 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 к членам кооператива;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

2.3. Этические принципы сотрудников Кооператива.

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

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

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

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

- добросовестности. Кооператив прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы сотрудников, членов выборных органов Кооператива могут оказаться в конфликте с интересами Кооператива. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Кооператива и ее участников и предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры/одобрения при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность членов органов управления Кооператива

- имиджа и репутации. Управленческие решения и действия сотрудников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Кооператива. Сотрудники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Кооператива и его дополнительных офисов

- уважении. Кооператив уважает личные права и интересы сотрудников, требования пайщиков, 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 сотрудник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам.

- конфиденциальности. Сотрудники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну Кооператива, неправомерное использование которой может нанести Кооперативу ущерб.

- прозрачности. Деятельность сотрудников 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.

2.4 Этические принципы управляющих дополнительных офисов Кооператива

2.4.1. Кооператив предъявляет особые требования к управляющим дополнительным офисам Кооператива. Своим личным примером управляющие дополнительных офисов Кооператива должны демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.

2.4.2. Управляющие дополнительных офисов Кооператива относятся к членам Кооператива с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе уважения к правам человека.

2.4.3. Управляющие дополнительных офисов Кооператива стремятся проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении членов кооператива, с учетом индивидуальных особенностей каждого члена кооператива. Эта политика действует на всех этапах работы с получателями финансовых услуг кооператива (пайщиками).

2.4.4. Принципы и нормы поведения управляющих дополнительных офисов кооператива.

- соблюдение законодательства, устава кооператива, положений и других внутренних документов Кооператива, условий Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров и других локально-правовых актов кооператива;

- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;

- недопущение по отношению к сотрудникам Кооператива каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;

- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию с членами Кооператива
- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;

3. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА ЭТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ

3.1. Организация работы в Кооперативе по соблюдению требований Кодекса.

3.1.1. Кооператив убежден, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы Кооператива, а также способствует развитию эффективных деловых связей с получателями финансовых услуг (пайщиками)

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

3.1.3. За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Кооператива и ее сотрудников, сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного сотрудника занимаемой должности.

3.2. Соблюдение требований настоящего Кодекса.

3.2.1. Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности сотрудника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

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

3.2.3. В свою очередь Кооператив гарантирует отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях положений Кодекса (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов настоящего Кодекса.

3.2.4. Кооператив ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся сотрудником Кооператива, также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны сотрудника Кооператива

3.2.5. Каждый сотрудник Кооператива 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.

4. ОБСЛУЖИВАНИЕ КЛИЕНТА - ПОЛУЧАТЕЛЕЙ ФИНАНСОВЫХ УСЛУГ (ПАЙЩИКОВ)

4.1. Обслуживание клиента (получателей финансовых услуг)- важнейшая задача Кооператива, поэтому сотрудники кооператива должны обеспечить любого клиента (получателя финансовых услуг) наилучшим сервисом. В условиях жесткой конкуренции клиент может перейти к конкуренту из-за некачественного обслуживания.

Наша главная задача не только привлечь клиента (получателя финансовых услуг), но и создать все условия для долгосрочного сотрудничества с ним.

С любым посетителем офиса сотрудники должны вести себя уважительно и приветливо. Не должно возникать ситуаций, когда клиент находится в офисе один. На появление клиента (получателя финансовых услуг) сотрудник Кооператива должен отреагировать немедленно.

За задержки в обслуживании клиентов (получателя финансовых услуг), а также за некачественное или недостаточно профессиональное обслуживание ответственность несет непосредственный сотрудник, который обслуживает клиента (получателя финансовых услуг)

4.2. Обслуживание клиента (получателя финансовых услуг) по телефону

- Впечатление Кооперативе складывается у клиента (получателя финансовых услуг) по первому телефонному разговору, поэтому каждый сотрудник обязан уметь грамотно общаться по телефону.
- Недопустимо игнорирование телефонных звонков: не позднее третьего сигнала звонка должен следовать ответ. Отвечая на телефонный звонок, необходимо вежливо поздороваться, произнести название Кооператива. Телефонные переговоры должны вестись громким четким голосом, речь должна быть внятной, доброжелательной.
- В случае, если сотрудник, у которого звонит телефон, обслуживает присутствующего клиента, на телефонный звонок должен ответить кто-то из коллег. Телефонный звонок не должен быть оставлен без внимания.

4.3. Рабочее время сотрудников

- Время начала работы для всех сотрудников Кооператива - 9.00, если иное не оговорено в трудовом договоре сотрудника с Кооперативом или в Положении о дополнительном офисе в котором работает данный сотрудник.
- Для того чтобы начинать свой рабочий день вовремя (подготовить рабочее место и подготовиться самому), сотрудник должен быть на рабочем месте за 10 минут до официального времени начала рабочего дня. Появление на работе после официального начала рабочего дня является опозданием.
- При невозможности прийти на работу вовремя сотрудник должен известить своего непосредственного руководителя или любого другого специалиста в головном офисе Кооператива о возникших проблемах заблаговременно или не позже чем в течение двух часов с момента начала рабочего дня.
- Отсутствие на рабочем месте в рабочее время более двух часов без предупреждения об этом своего непосредственного руководителя или специалиста в головном офисе Кооператива считается прогулом.
- Систематические опоздания сотрудников на работу влекут за собой дисциплинарные взыскания и наказания. Систематические опоздания могут послужить поводом для отказа от дальнейшего сотрудничества Кооператива со специалистом. В условиях нарастающей конкуренции клиентов можно привлечь только безупречным сервисным обслуживанием. Когда необходимого сотрудника нет на работе, клиент уходит к конкурентам. Таким образом, один сотрудник опоздал - десять сотрудников остались без работы.
- Опаздывая, вы работаете на конкурента!
- Опаздывая, вы не уважаете не только себя, но и руководство, и коллег!
- Выходные и праздничные дни в Кооперативе соответствуют федеральным и региональным нормативным актам.
- В случае производственной необходимости Кооператив может привлекать отдельных сотрудников или весь персонал Кооператива к работе во внеурочное время.

4.4. Внешний вид сотрудников Кооператива

- Сотрудники представляют облик Кооператива для клиентов (получателей финансовых услуг), поэтому от имиджа каждого конкретного сотрудника, его поведения на рабочем месте и работы с клиентами и партнерами Кооператива зависит имидж Кооператива и, в конечном счете, его коммерческий успех.
- Сотрудники должны приходить на работу, имея внешний вид, соответствующий имиджу и репутации Кооператива.
- Сотрудники Кооператива должны поддерживать деловой стиль, который создает деловой имидж Кооператива. Поэтому руководство Кооператива формулирует несколько общих требований к своим сотрудникам:
- каждый сотрудник должен выглядеть аккуратным, с причесанными волосами.

- стиль одежды - деловой, одежда - опрятная, чистая и выглаженная; для отдельных категорий персонала (уборщик служебных помещений, рабочий, водитель и др) - рабочая одежда;
- с понедельника по четверг каждый сотрудник находится на рабочем месте в фирменной офисной одежде (белая блузка, жилет, юбка или классические брюки черного, серого или темно синего цвета), синий , голубой фирменный шарфик, галстук, бейдж.
- в пятницу свободная форма одежды, бейдж, рекомендуется носить спокойные, сдержанные тона в одежде, деловой «натуральный макияж», маникюр сдержанных тонов;
- Недопустимо находиться на рабочем месте в верхней одежде, а также в головных уборах;
- недопустимо нахождение на рабочем месте сотрудников, непосредственно общающихся с клиентами - получателями финансовых услуг в вызывающей одежде, сильно облегающей одежде, в одежде с броским, ярким и вульгарным рисунком, в спортивной одежде
- Работники кредитного кооператива, непосредственно взаимодействующие клиентами (получателями финансовых услуг), должны обладать доступным для обозрения получателям финансовых услуг средствами визуальной идентификации, содержащими фамилию, имя и должность работника т. е. в рабочее время с понедельника по пятницу, в обязательном порядке, ношение бейджа.

4.5. Рабочее место

- Порядок, чистота, аккуратность офиса и рабочего места создают благоприятное впечатление об Кооперативе. Стремитесь создать наибольший комфорт для клиента, себя и сотрудников.
- Кооператив приветствует индивидуальный стиль рабочего места, если он не противоречит имиджу Кооперативе. Каждый сотрудник должен поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте и следить за порядком в офисе.
- Любая информация, полиграфические издания на стенах офисного помещения должны быть помещены в едином стиле оформления.
- Ответственность за чистоту и порядок в офисном помещении несет непосредственный руководитель подразделения, работающего в данном помещении.
- На рабочем месте запрещено играть в компьютерные и иные игры и заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами.
- На рабочем месте запрещено принятие пищи. Исключение составляют напитки (чай, кофе, вода и т. п.), конфеты, печенье. Прием пищи осуществляется в специально отведенном для этого месте.
- Документы, составляющие коммерческую тайну Кооператива, а также иные вещи, документы, предметы и материалы, использование или разглашение которых сторонними лицами (в т. ч. контролирующими организациями) может привести к ущербу для Кооператива, не должны находиться на рабочем месте сотрудников и в доступных для посторонних людей местах.

4.6. Курение и употребление алкоголя на рабочем месте

Курение и употребление алкоголя на рабочем месте запрещено.

Кооператив приветствует здоровый образ жизни.

Курение допустимо только вне стен офиса в специально отведенных для этого местах.

Непосредственный руководитель подразделения несет персональную ответственность за соблюдение данных требований и требований пожарной, санитарной, технической безопасности, сохранности мебели, оборудования и технических средств в помещении.

4.7. Ресурсы и оборудование Кооператива

- Личные междугородные и международные звонки с телефонов Кооператива за его счет запрещены. На произведение таких звонков необходимо получить разрешение у председателя Кооператива. Использование междугородной связи в личных целях должно быть впоследствии компенсировано сотрудником.
- Личные междугородные телефонные разговоры могут быть рассмотрены как форма хищения у Кооператива

- Использование офисной техники и пользование Интернетом в личных целях без получения специального разрешения председателя Кооператива запрещено.

4.8. Конфиденциальность

- Информация является важнейшим достоянием Кооператива

- Допуская утечку информации, мы работаем на конкурента!

- В Кооперативе запрещена передача любой информации, кроме специально разрешенных имиджевой информации

- Разглашение конфиденциальной информации является нарушением условий трудового договора с сотрудником со стороны последнего и влечет за собой ответственность вплоть до увольнения.

- Аналогичные санкции могут быть применены к работнику, допустившему любую передачу сторонним лицам или организациям информации, наносящей ущерб имиджу и репутации Кооператива. Любая негативная информация об Кооперативе или его руководителях, распространяемая или переданная работником третьим лицам, а также информация, которая может быть однозначно интерпретирована как порочащая репутацию Кооператива, рассматривается председателем Кооператива как нарушение условий трудового договора.

4.9 Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

1. Деловые подарки и знаки делового гостеприимства являются общепринятым проявлением вежливости при ведении бизнеса и формировании устойчивых деловых взаимоотношений.

2. В связи с тем, что отдельные деловые подарки и знаки делового гостеприимства могут оказать непосредственное или опосредованное влияние на принятие работниками Кооператива решений или нарушить нормы действующего **антикоррупционного законодательства** РФ или внутренних документов Кооператива, устанавливаются следующие обязательные требования к деловым подаркам и знакам делового гостеприимства:

- должны быть прямо связаны с уставными целями деятельности Кооператива либо с памятливыми датами, юбилеями, общенациональными, профессиональными праздниками и т. п.;

- должны быть разумно обоснованными, разумными и соразмерными конкретному поводу;

- не должны быть дорогостоящими или предметами роскоши;

- должны соответствовать требованиям внутренних документов Кооператива, в том числе Антикоррупционной политике и настоящему Кодексу;

- не должны представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

- не должны создавать каких-либо обязательств для получателя финансовых услуг Кооператива;

- не должны быть в форме наличных и безналичных денежных средств, ценных бумаг, драгоценных металлов;

- не должны создавать репутационного риска для Кооператива или ее сотрудников.

3. Указанные выше правила применяются как к получению, так и к предоставлению деловых подарков и знаков делового гостеприимства.

4. Работники, представляя интересы Кооператива или действуя от его имени, должны соблюдать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании знаков делового гостеприимства.

5. Сотрудникам Кооператива запрещается просить, требовать или вынуждать третьих лиц дарить им или их близким родственникам деловые подарки и/или оказывать в их пользу знаки делового гостеприимства.

6. Процесс обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства должен быть максимально прозрачным.

7. При обмене деловыми подарками или знаками делового гостеприимства в рамках выполнения своих должностных полномочий и/или представления интересов, сотрудник Кооператива обязан убедиться, что такие деловые подарки или знаки делового гостеприимства соответствуют требованиям **антикоррупционного законодательства** РФ и внутренним актам Кооператива

8. Сотрудники Кооператива должны отказываться от предложений получения подарков, оплаты их расходов и т. п., когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление об их влиянии на исход сделки, на принимаемые решения и т. д.

9. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий сотрудники Кооператива обязаны поставить в известность своих непосредственных руководителей и проконсультироваться с ними, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

10. Не допускается принимать подарки и принимать знаки делового гостеприимства в ходе проведения прямых переговоров, при заключении договоров

11. Неисполнение настоящих Правил может стать основанием для применения к работнику Кооператива мер дисциплинарного характера.

4.10. Дополнение и изменение настоящего Кодекса

Настоящий Кодекс будет развиваться с учетом текущих изменений внутри Кооператива и вне его.

Кодекс может быть дополнен и изменен решением председателя кооператива