

Утверждаю  
заместитель министра финансов  
Кыргызской Республики  
Акжолов Н.А.

«29» 12 2025 года

---

# **Министерство финансов Кыргызской Республики**

## **ПРОЕКТ «РАЗВИТИЕ УСТОЙЧИВОГО ФИНАНСОВОГО РЫНКА ДЛЯ ММСП»**

**(P505643)**

## **КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ И ЭТИКИ**

декабрь 2025 года

Проект «Развитие устойчивого финансового рынка для микро, малого и среднего предпринимательства (ММСР)» (далее - Проект), финансируемый Всемирным банком (Международная ассоциация развития) совместно с Азиатским Банком инфраструктурных инвестиций (АБИИ), направлен на поддержку климатической устойчивости ММСР и развитие рынка устойчивого финансирования для ММСР путем привлечения частного капитала для «зеленых» инвестиций и укрепления финансовых учреждений и предоставления «зеленых» гарантий.

### ***Компоненты проекта***

Компонент 1 будет реализован ОАО Государственным банком развития Кыргызской Республики (ГБР);

Компонент 2 будет реализован ОАО «Гарантийный фонд» (ГФ);

Компонент 3 будет реализован Отделом управления кредитной линии при Министерстве финансов Кыргызской Республики (ОУКЛ).

Все лица, заключившие договор/контракт в рамках Проекта, соглашаются и принимают обязательства соблюдать настоящий Кодекс поведения и этики Проекта (далее – Кодекс).

## **1. Термины и определения**

Корпоративная этика - совокупность моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) сотрудников внутри компании и во внешнем мире.

Нормы этики - морально-нравственные правила поведения сотрудников компании.

Корпоративная культура - система формальных и неформальных правил, норм поведения, установок и ценностей, определяющих отношения персонала с клиентами (посетителями), руководством, самой компанией и ее контрагентами.

Человеческий капитал - знания, умения, навыки, которые могут быть реализованы сотрудниками.

Конфликт интересов - ситуация, в которой личные интересы сотрудника, в рамках исполнения им своих должностных обязанностей, могут вступить в противоречие с интересами компании.

Гендерное насилие - собирательный термин в отношении любого акта насилия, совершаемого против воли человека и на основании приписываемых обществом (т.е. гендерных) различий между мужчинами и женщинами. Гендерное насилие включает акты насилия, которые наносят физический, половой или психологический ущерб или страдания, угрозы совершения таких актов, принуждение и произвольное лишение свободы выбора, совершаемые как в людных местах, так и за закрытыми дверями.

Сотрудники проекта – сотрудники организаций, заключивших договор/контракт в рамках Проекта и консультанты, нанятые по контракту.

Участвующие финансовые институты (далее – УФИ) - участвующие финансовые институты, которые будут отобраны в соответствии с критериями правомочности и процедурами, изложенными в настоящем Соглашении, как более подробно изложено в Руководстве по процедурам устойчивого финансирования и Руководстве по процедурам Зеленых гарантий для получения Субкредитов УФИ и/или Зеленых гарантий для финансирования Подпроектов.

## **2. Общие положения**

2.1. Кодекс поведения и этики (далее – Кодекс) организационно-нормативный документ, представляющий собой свод моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) сотрудников проекта внутри организации и за ее пределами.

2.2. Лицо, задействованное в рамках реализации Проекта, должен принять все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, и также в отношении себя имеет право на соответствующее положениям Кодекса, поведение.

2.3. Знание и соблюдение положений Кодекса является одним из критериев оценки качества профессиональной этики сотрудника Проекта.

2.4. Кодекс является руководством к действию, когда существует конфликт личных интересов и интересов Проекта, а также в других ситуациях этического характера.

2.5. По вопросам, связанным с выполнением Кодекса, сотрудники Проекта, вправе обращаться к руководителям соответствующего Компонента, сотрудником которого он является или к руководству ОУКЛ.

2.6. ОУКЛ, ГБР, ГФ и УФИ защищают конфиденциальность информации и права сотрудников Проекта, в случаях предоставления ими информации о нарушении Кодекса.

2.7. Каждый сотрудник Проекта, должен быть проинформирован о Кодексе. ОУКЛ, ГБР, ГФ и УФИ требуют от деловых партнеров по Проекту соблюдения норм, связанных с предупреждением и предотвращением коррупции.

2.8. Каждый сотрудник Проекта, при обнаружении неэффективных процессов, управленческих процедур, вправе внести соответствующие предложения по их совершенствованию руководству.

2.9. Мониторинг соблюдения Кодекса проводят консультант по социальным вопросам ГБР / ГФ и консультант по социальным и экологическим вопросам ОУКЛ.

### **3. Цели, задачи и область применения**

#### **3.1. Основные цели и задачи Кодекса:**

- формирование культуры поведения в процессе исполнения договора/контракта в рамках Проекта, направленной на компетентное, эффективное выполнение своих обязанностей и функций и со всей добросовестностью;

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам ведения деятельности;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу социальной ответственности в рамках Проекта;
- недопущение гендерного насилия;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- повышение прозрачности и контроля в деятельности Проекта;
- предупреждение и предотвращение причин и условий возникновения коррупции в деятельности Проекта;

- повышение доверия граждан к ОУКЛ, ГБР, ГФ и УФИ и укрепление деловой репутации ОУКЛ, ГБР, ГФ и УФИ.

#### **3.2. Область применения Кодекса:**

- взаимоотношения сотрудников Проекта и ОУКЛ, ГБР, ГФ и УФИ;
- поведение в коллективе;
- взаимодействие с партнерами, контрагентами и гражданами;
- взаимодействие с представителями органов государственной власти и СМИ.

3.3. Присоединяясь к участию в Проекте, ОУКЛ, ГБР, ГФ и УФИ подтверждают свое стремление к высокому уровню корпоративной культуры, обязуется соблюдать его положения, внедрять и применять их в повседневной деятельности.

3.4. Сотрудники Проекта обязаны руководствоваться в своей деятельности содержащимися в Кодексе принципами и правилами поведения.

3.5. Каждый сотрудник Проекта принимает на себя обязательства по соблюдению данного Кодекса с момента ознакомления, в соответствии с п. 8.2. настоящего Кодекса.

#### **4. Основные принципы внутренних взаимоотношений**

##### **4.1. Основные принципы взаимоотношений сотрудников Проекта.**

4.1.1. Сотрудники Проекта стремятся развиваться и выражать свои разнообразные качества для достижения высокой эффективности деятельности каждого и Проекта в целом.

4.1.2. Свобода каждого, как сотрудника Проекта, существует не за счет свободы других.

4.1.3. Сотрудники Проекта несут ответственность и имеют обязательства, как перед собой, так и перед соответствующими ОУКЛ, ГБР, ГФ и УФИ, работниками которого они являются.

4.1.4. Основными качествами каждого сотрудника Проекта являются уважение, нравственность, субординация, профессионализм, ответственность, дисциплинированность, решительность, инициативность, предприимчивость, современность, стремление к развитию, честности, открытости, справедливости и соблюдению высокого уровня корпоративной культуры.

4.1.5. Отношения компании с сотрудниками Проекта строятся на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств.

4.1.6. ОУКЛ, ГБР, ГФ и УФИ рассматривают человеческий капитал, как источник успешной деятельности. Учитываются личные интересы сотрудников Проекта, уделяется внимание развитию их потенциала, обеспечению социальными гарантиями и соблюдению ценностных приоритетов.

4.1.7. Повышение имиджа Проекта, реализуется путем организации совместной, коллективной работы.

##### **4.2. Правила поведения в коллективе**

4.2.1. Отношения между всеми сотрудниками Проекта являются равноправными.

4.2.2. Сотрудник Проекта, при выполнении своих обязанностей воздерживается от:

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

2) грубости, проявлений пренебрежительного тона, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.2.3. Сотрудники Проекта стремятся быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с коллегами и другими гражданами.

4.2.4. Внешний вид сотрудников Проекта, при исполнении ими своих обязанностей, в зависимости от условий деятельности, должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает сдержанность, традиционность, аккуратность.

4.2.5. Особую ценность для Проекта представляет умение работать в команде, что не освобождает сотрудников Проекта от индивидуальной ответственности за нарушение норм, предусмотренных Кодексом.

4.2.6. Во всех возникающих ситуациях в первую очередь руководствоваться принципом соблюдения интересов и имиджа Проекта, в том числе в отношении каждого его сотрудника.

4.2.7. Сотрудники Проекта обязуются не допускать унижения личности и профессионального имиджа своих коллег.

4.2.8. Сотрудники Проекта обязуются не допускать гендерного насилия.

4.2.9. При общении по рабочим вопросам со стороны сотрудников Проекта недопустимы личностные влияния с любой стороны, а также выработка решений, несоответствующих нормам этики.

4.2.10. Между сотрудниками Проекта допускается неформальное (без фиксации конфликтов в письменной форме) разрешение рабочих проблем, если это способствует наиболее эффективной работе.

4.2.11. ОУКЛ, ГБР, ГФ и УФИ приветствуют различные формы общения сотрудников Проекта - совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка новых направлений развития, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий.

4.2.12. Сотрудники Проекта обязуются проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не вредили другим, исполнять требования законодательства, в том числе по экологии, охране труда и общепринятым нормам этики.

4.2.13. Сотрудники Проекта обязуются воздерживаться от любых коррупционных или мошеннических действий, включая служебное покровительство, конфликт интересов, раскрытие конфиденциальной информации, хищение средств, взятки.

4.2.14. Сотрудники Проекта обязуются исключить возможность использования информации, полученной в рамках Проекта, для личной или иной неправомерной выгоды, не создавать условия для получения выгоды, пользуясь работой в/с Проекте/ом.

4.2.15. Сотрудники Проекта обязуются бережно относиться и использовать имущество ОУКЛ, ГБР, ГФ и УФИ.

4.2.16. Сотрудники Проекта обязуются соблюдать внутренний распорядок/регламент ОУКЛ, ГБР, ГФ и УФИ.

## **5. Защита от сексуальной эксплуатации, сексуального надругательства и сексуального домогательства**

Сотрудникам Проекта запрещено заниматься сексуальной эксплуатацией, сексуальным надругательством и сексуальным домогательством.

### **5.1. Для целей настоящего Кодекса:**

- сексуальная эксплуатация означает любое злоупотребление или покушение на злоупотребление уязвимым положением, властью или доверием в сексуальных целях, включая, в частности, приобретение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица;
- сексуальное надругательство означает физическое действие или угроза физическим действием сексуального характера либо с применением силы, либо в неравных условиях, либо с принуждением;
- сексуальное домогательство означает нежелательное поведение сексуального характера, которое может обоснованно считаться оскорбительным или унижительным или восприниматься как таковое. Сексуальное домогательство может включать в себя любое поведение вербального, невербального или физического характера, в том числе письменные и электронные сообщения, и может иметь место между лицами одного и того же или разного пола.

5.2. Сексуальная активность сотрудников Проекта с лицами, не достигшими возраста 18 лет (ребенка), запрещена независимо от согласия ребенка. Ошибочное представление о возрасте ребенка не является защитой от ответственности.

5.3. Сотрудники Проекта должны проводить политику и принимать меры по предотвращению сексуальной эксплуатации, сексуального надругательства и сексуального домогательства и реагированию на них. По мере возможности они должны содействовать оказанию помощи или оказывать помощь жертвам и потерпевшим, связанную с их безопасностью и защитой, медицинским обслуживанием, психосоциальной поддержкой и

юридическими услугами, а также содействовать своевременному, безопасному и конфиденциальному доступу жертв и потерпевших к средствам правовой защиты.

5.4. Примеры сексуальных домогательств, в частности, включают:

- уничижительные или оскорбительные замечания о сексуальной ориентации или гендерной идентичности человека;
- оскорбительные обращения или выпады с гендерной/сексуальной коннотацией<sup>1</sup>;
- комментарии сексуального характера по поводу внешнего вида, одежды или частей тела;
- оценка сексуальной привлекательности человека;
- настойчивые приглашения на свидание или попытки склонить к сексу;
- пристальные взгляды сексуального характера;
- нежелательные прикосновения, в том числе щипки, похлопывание, поглаживание или намеренные прижимания к человеку;
- неподобающие сексуальные жесты, такие как толчки тазом;
- рассказывание сексуальных или похабных случаев из жизни или анекдотов;
- отправка сообщений сексуального характера в любом формате;
- распространение или демонстрирование неприемлемых в сексуальном отношении изображений или видеороликов в любом формате;
- попытка совершения или совершение насильственных действий сексуального характера, включая изнасилование.

5.5. Сотрудник Проекта, который считает, что подвергся преследованиям, может сообщить об этом в рамках Механизма рассмотрения жалоб (МРЖ для сотрудников) или соответствующему органу, отвечающему за безопасность, а участник, ставший свидетелем таких преследований, обязан с согласия пострадавшего сообщить о них.

5.6. ОУКЛ должен сообщать Всемирному Банку обо всех случаях (включая любые заявления) сексуальной эксплуатации, сексуального надругательства и сексуального домогательства.

## **6. Основные принципы внешних отношений в рамках Проекта**

Сотрудники Проекта нацелены на совместную эффективную деятельность и внимание к партнерам и гражданам.

6.1. Внешние отношения ОУКЛ, ГБР, ГФ и УФИ строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, обязательности и ответственности.

6.2. Деятельность ОУКЛ, ГБР, ГФ и УФИ ориентирована на длительное и эффективное сотрудничество с партнерами.

6.3. Проект дорожит своей деловой репутацией и имиджем.

6.4. При возникновении разногласий и споров основным инструментом их решения являются переговоры и поиск компромиссов.

6.5. ОУКЛ, ГБР, ГФ и УФИ выстраивают и поддерживают с представителями органов государственной власти уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства Кыргызской Республики.

6.6. В Проекте соблюдается принцип неразглашения конфиденциальной информации.

---

<sup>1</sup> Коннотация – сопутствующее/дополнительное значение слова или выражения, которое накладывается на его основное значение и служит для выражения разного рода экспрессивно-эмоционально-оценочных оттенков и может придавать высказыванию торжественность, фамильярность или выражать нейтральное, позитивное или негативное отношение.

6.7. Сотрудники Проекта обязуются обеспечивать полное, точное и согласованное представление позиции Проекта при взаимодействии с государственными органами и органами местного самоуправления, поставщиками и подрядчиками работ и услуг, общественными организациями и средствами массовой информации и иными юридическими или физическими лицами.

6.8. Сотрудники Проекта не допускают распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов, использования сведений, полученных в ходе выполнения своих служебных обязанностей не по назначению в своей деятельности при взаимоотношениях со СМИ.

## **7. Общий стиль решения конфликтных ситуаций**

7.1. Кодекс не содержит все возможные случаи конфликта интересов, которые могут возникнуть. К Кодексу следует прибегать в ситуациях, когда личный интерес сотрудника Проекта противоречит интересам Проекта, или, когда сотрудник может рассматриваться, как получатель незаконной личной выгоды, вследствие занимаемой им позиции.

7.2. Сферы потенциальных конфликтов оперативно выявляются, сводятся к минимуму, и ставятся под строгий контроль.

7.3. Эффективное функционирование Проекта строится через определение зон ответственности и обязанностей сотрудников Проекта и исключение ситуаций, когда зона ответственности сотрудников допускает конфликт интересов.

7.4. Если у сотрудника Проекта возник конфликт интересов, то он незамедлительно сообщает об этом своему непосредственному руководителю, а руководитель принимает решение отстранить от данного дела/мероприятия этого сотрудника или усилить контроль.

7.5. Никто из сотрудников Проекта не имеет права пользоваться исключительным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу.

7.6. В случае, если сотрудник Проекта, выполняя свои обязанности по договору/контракту, необоснованно подвергся угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование его деятельности и деятельности Проекта, то вопрос его защиты от таких противоправных действий дискредитирующего характера вносится на рассмотрение руководства организации сотрудником которого он является или ОУКЛ.

7.7. В случае, если сотрудник Проекта, выполняя свои обязанности по договору/контракту, необоснованно подвергся обвинениям его в коррупции или иных противоправных действиях, имеет право на защиту своих прав в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, в том числе в судебном порядке.

## **8. Исполнение Кодекса**

8.1. Все сотрудники Проекта независимо от занимаемой позиции (должности), обязаны неукоснительно соблюдать нормы и требования Кодекса.

8.2. Все сотрудники Проекта должны быть ознакомлены под роспись с положениями Кодекса и обучены его применению в повседневной работе.

При этом, УФИ самостоятельно определяет способ и порядок ознакомления с Кодексом основных сотрудников и сотрудников по контракту.

## **9. Ответственность**

9.1. Нарушение Кодекса состоит в несоблюдении положений настоящего Кодекса, договора/контракта в рамках Проекта, проектных документов, внутренних документов ОУКЛ, ГБР, ГФ и УФИ.

9.2. Сотрудники Проекта, должны: соблюдать цели и задачи Проекта и не допускать возникновения конфликта интересов; предоставлять профессиональные, объективную и

непредвзятую информацию, выполнять свои обязанности в соответствии с установленными нормами таким образом, чтобы не подрывать доверие общественности в беспристрастное выполнение своих обязанностей.

9.3. Сотрудники Проекта, за нарушение настоящего Кодекса и договоров/контрактов в рамках Проекта, несут ответственность в соответствии с условиями договоров/контрактов, внутренними документами ОУКЛ, ГБР, ГФ и УФИ и законодательством Кыргызской Республики.