

Кодекс
этики и служебного поведения сотрудников
Контрольно-счетной палаты города Оленегорска

1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс основан на нормах поведения, изложенных в Лимской декларации руководящих принципов контроля, Этическом кодексе сотрудников Контрольно-счетных органов Российской Федерации, принятом на Второй конференции Ассоциации Контрольно-счетных органов Российской Федерации.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все сотрудники Контрольно-счетной палаты города Оленегорска.

1.3. Каждый гражданин, поступающий на работу в Контрольно-счетную палату города Оленегорска (далее - Контрольно-счетная палата), обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

2. Цель настоящего Кодекса

2.1. Целью Кодекса является установление этических норм и принципов, а также правил профессионального поведения и взаимоотношений сотрудников Контрольно-счетной палаты для достойного выполнения ими своего профессионального долга.

2.2. Настоящий Кодекс определяет:

- основные принципы профессиональной этики, которые должны соблюдать сотрудники Контрольно-счетной палаты, независимо от занимаемой (замещаемой) должности;

- основные правила служебного поведения, которыми должны руководствоваться в своей деятельности сотрудники Контрольно-счетной палаты;

- порядок разрешения этических конфликтов и меры ответственности за нарушение этических норм и требований.

3. Основные принципы профессиональной этики сотрудников Контрольно-счетной палаты

Сотрудники Контрольно-счетной палаты в своей деятельности должны соблюдать следующие принципы:

- действовать честно, надежно, добросовестно и в интересах общества;

- быть свободным от обстоятельств или влияния, которые подрывают или могут рассматриваться как подрывающие профессиональное суждение, и действовать беспристрастно и непредвзято;

- приобретать и поддерживать знания и навыки, соответствующие профессиональной деятельности, и действовать в соответствии со стандартами внешнего муниципального финансового контроля;

- осуществлять свою деятельность в соответствии с федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации и муниципальными правовыми актами города Оленегорска, избегать любого вида деятельности, который может дискредитировать Контрольно-счетную палату;

- не разглашать сведения, ставшие известными в связи с исполнением должностных обязанностей при одновременном соблюдении требований о гласности и подотчетности.

4. Основные правила служебного поведения сотрудников Контрольно-счетной палаты

4.1. Сотрудники Контрольно-счетной палаты призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Контрольно-счетной палаты;

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Контрольно-счетной палаты;

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

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

- уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

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

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в

отношении деятельности Контрольно-счетной палаты, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности сотрудника Контрольно-счетной палаты;

- соблюдать установленные в Контрольно-счетной палате правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Контрольно-счетной палаты, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

4.2. Сотрудники Контрольно-счетной палаты, осуществляющие внешний муниципальный финансовый контроль, исходя из принципов профессиональной этики, призваны:

- действовать в ходе проведения контрольных и экспертно-аналитических мероприятий с должным усердием и в соответствии с применяемыми в Контрольно-счетной палате стандартами;

- способствовать установлению при осуществлении контрольных и экспертно-аналитических мероприятий деловых взаимоотношений и стремиться к конструктивному сотрудничеству с коллегами в ходе таких мероприятий;

- иметь обоснованное суждение по применению профессиональных знаний и навыков в процессе проведения контрольных и экспертно-аналитических мероприятий;

- делать выводы по результатам проведенных контрольных и экспертно-аналитических мероприятий исключительно на основании проверенной, объективной и подтвержденной документально информации;

- уметь оценивать серьезность выявленных нарушений, степень их влияния на результаты деятельности объекта контроля и предпринимать необходимые меры, направленные на своевременное их устранение или их минимизацию;

- соблюдать конфиденциальность при подготовке, во время осуществления и после завершения контрольных и экспертно-аналитических мероприятий;

- не использовать свой официальный статус, а также конфиденциальную информацию в личных целях либо в интересах третьей стороны.

5. Этика взаимоотношений сотрудников Контрольно-счетной палаты с коллегами и подчиненными

5.1. Сотрудники Контрольно-счетной палаты должны способствовать установлению деловых и товарищеских взаимоотношений как в своем коллективе, так и между Контрольно-счетными органами. Профессионализм и конструктивное сотрудничество являются важными факторами эффективности деятельности Контрольно-счетной палаты.

5.2. Сотрудник Контрольно-счетной палаты, наделенный большими полномочиями по отношению к своим коллегам, должен с пониманием относиться к праву своих коллег иметь собственное профессиональное суждение, особенно когда это суждение отличается от его собственного.

5.3. Сотруднику Контрольно-счетной палаты, занимающему руководящую должность, следует быть образцом профессионализма, иметь безупречную репутацию, служить примером справедливости, доброжелательности и

внимательности к людям, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата. Сотрудник, занимающий руководящую должность, не вправе перекладывать свою ответственность на коллег и подчиненных, допускать высказывания, умаляющие достоинство коллег и подчиненных, высказывать критические замечания, не связанные с исполнением должностных обязанностей и носящие субъективный характер.

Сотрудники Контрольно-счетной палаты своим служебным поведением должны способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

6. Этика взаимоотношений сотрудников Контрольно-счетной палаты с сотрудниками и должностными лицами объектов контроля

6.1. Сотрудники Контрольно-счетной палаты должны быть корректными по отношению к сотрудникам и должностным лицам объектов контроля.

6.2. Сотрудники Контрольно-счетной палаты не должны:

- допускать предвзятого мнения относительно сотрудников и должностных лиц объекта контроля;

- допускать взаимоотношений с сотрудниками и должностными лицами объекта контроля, которые могут их скомпрометировать, поставить под сомнение независимость и непредвзятость сотрудника Контрольно-счетной палаты и (или) повлиять на результаты проводимых мероприятий;

- допускать нарушений законных прав и интересов объектов контроля;

- реагировать на попытки влияния какого-либо лица на принимаемые решения. При попытке оказать воздействие на сотрудника Контрольно-счетной палаты, необходимо немедленно поставить в известность о данном факте непосредственного руководителя, а также руководителя Контрольно-счетной палаты.

7. Гласность и предоставление информации

7.1. Информация о деятельности Контрольно-счетной палаты может быть опубликована или передана средствам массовой информации или размещена в сети Интернет в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами Мурманской области и муниципальными правовыми актами.

7.2. Работники Контрольно-счетной палаты не могут предавать гласности свои выводы и промежуточные результаты контрольных мероприятий до их завершения и составления актов и отчетов.

7.3. Сотрудники Контрольно-счетной палаты не должен допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, организаций и учреждений (независимо от форм собственности), их руководителей, в том числе органа, в котором сотрудник работает, если это не входит в его должностные обязанности.

8. Конфликтные ситуации

8.1. Сотрудник Контрольно-счетной палаты в ходе выполнения своих должностных обязанностей может столкнуться с конфликтными ситуациями,

вызванными следующими факторами:

- давлением со стороны руководителя;
- отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на служебную деятельность сотрудника Контрольно-счетной палаты;
- просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы сотрудник Контрольно-счетной палаты действовал вопреки своим должностным обязанностям;
- воздействием на сотрудника Контрольно-счетной палаты, осуществляемым в корыстных целях с помощью слухов, шантажа.

Во всех этих и подобных ситуациях сотрудник Контрольно-счетной палаты должен вести себя достойно и действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, а также принципами профессиональной этики, установленными настоящим Кодексом.

8.2. Сотрудник Контрольно-счетной палаты должен стремиться не быть вовлеченным в конфликтные ситуации, которые могут нанести ущерб его личному авторитету или деловой репутации.

8.3. Сотрудник Контрольно-счетной палаты не должен прекращать исполнение должностных обязанностей при возникновении конфликтных ситуаций.

9.Разрешение конфликтных ситуаций

9.1. В случае если сотруднику Контрольно-счетной палаты не удалось избежать конфликтной ситуации, следует принять следующие действия:

- обсудить проблему конфликта с непосредственным руководителем;
- если непосредственный руководитель не примет достаточных мер к решению проблемы, или сам оказывается вовлеченным в конфликтную ситуацию, и сотрудник Контрольно-счетной палаты решает обратиться к председателю Контрольно-счетной палаты, то непосредственный руководитель должен быть уведомлен об этом

9.2. Председатель Контрольно-счетной палаты обязан принять необходимые меры по установлению системы процедур и мер, направленных на правильное разрешение возможных конфликтных ситуаций.

10. Ответственность за нарушение положений настоящего Кодекса

1. Соблюдение сотрудниками Контрольно-счетной палаты положений настоящего Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

2. Нарушение сотрудником Контрольно-счетной палаты требований настоящего Кодекса рассматривается на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих Контрольно-счетной палаты города Оленегорска и урегулированию конфликта интересов.

3. Комиссия может применить к нарушителю настоящего Кодекса различные меры воздействия: моральное осуждение, дать рекомендацию по исправлению своего поведения, применить иные подобные меры. За совершение проступка, позорящего честь и достоинство сотрудника Контрольно-счетной палаты, подрывающего авторитет Контрольно-счетной палаты, Комиссия может вынести

заключение о несоответствии данного сотрудника статусу представителя органа муниципального финансового контроля и направить свое заключение в аттестационную комиссию.

5. Соблюдение сотрудником Контрольно-счетной палаты положений настоящего Кодекса может учитываться при проведении аттестации, формировании кадрового резерва, при назначении на должность в порядке должностного роста, а также при наложении дисциплинарных взысканий.
