

УТВЕРЖДЕН
решением Совета контрольно-
счетных органов Брянской области
от 20 декабря 2019 года № 11

**Кодекс
этики и служебного поведения работников
контрольно-счетных органов муниципальных образований
Брянской области**

Совет контрольно-счетных органов Брянской области (далее – Совет), признавая особую ответственность органов внешнего муниципального финансового контроля перед государством и обществом, принимает Кодекс этики и служебного поведения работников контрольно-счетных органов муниципальных образований Брянской области (далее – Кодекс).

Совет исходит из того, что поведение работников контрольно-счетных органов муниципальных образований Брянской области (далее – контрольно-счетные органы) всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам. Ничто не должно порочить деловую репутацию, авторитет работника органа внешнего муниципального финансового контроля.

Принимая данный Кодекс, Совет надеется обеспечить благоприятный морально-психологический климат в трудовых коллективах контрольно-счетных органов, повысить общественное доверие и уважение к профессиональной деятельности их работников.

Статья 1. Основания разработки настоящего Кодекса

1. Настоящий Кодекс основан на нормах поведения, изложенных в Лимской декларации руководящих принципов контроля, Своде этических правил ИНТОСАИ, принятом XXII Конгрессом ИНТОСАИ в декабре 2016 года, а также в нормативных правовых актах Российской Федерации, Брянской области и муниципальных образований Брянской области, иных решениях в сфере применения норм этики и морали в деятельности муниципальных органов.

2. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с Уставом Совета контрольно-счетных органов Брянской области, согласно которому одной из основных задач Совета является выработка общих подходов и требований к этическому и служебному поведению работников контрольно-счетных органов.

Статья 2. Сфера действия настоящего Кодекса

1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все работники контрольно-счетных органов, представители которых входят в Совет.

2. Основные принципы профессиональной этики и правила служебного поведения, изложенные в настоящем Кодексе, распространяются на привлеченных к участию в проведении контрольных и экспертно-аналитических мероприятий по договорам гражданско-правового характера специалистов и независимых экспертов. Ссылка на настоящие требования делается в договоре с привлеченным специалистом, независимым экспертом.

3. Работник контрольно-счетного органа добровольно возлагает на себя обязательства неуклонно соблюдать положения настоящего Кодекса в процессе своей служебной деятельности.

4. Каждый гражданин, назначаемый на муниципальную должность, поступающий на муниципальную службу, либо принимаемый на работу на иную должность в контрольно-счетный орган, должен быть ознакомлен с настоящим Кодексом под подпись.

5. Знание и соблюдение работниками контрольно-счетных органов положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

Статья 3. Цель настоящего Кодекса

1. Цель настоящего Кодекса – установление принципов профессиональной этики и правил служебного поведения работников контрольно-счетных органов для достойного выполнения ими своих должностных обязанностей и снижения коррупционных рисков, а также содействия укреплению авторитета и доверия граждан к органам внешнего муниципального финансового контроля.

2. Настоящий Кодекс определяет:

а) основные принципы профессиональной этики, которые должны соблюдать работники контрольно-счетных органов, независимо от занимаемой (замещаемой) должности;

б) основные правила служебного поведения, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники контрольно-счетных органов;

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

Статья 4. Основные принципы профессиональной этики работников контрольно-счетных органов

Работники контрольно-счетных органов в своей деятельности должны соблюдать следующие принципы:

а) моральная добросовестность – действовать честно, надежно, добросовестно и в интересах общества;

б) независимость и объективность – быть свободным от обстоятельств или влияния, которые подрывают или могут рассматриваться как подрывающие профессиональное суждение, и действовать беспристрастно и непредвзято;

в) компетентность – приобретать и поддерживать знания и навыки, соответствующие профессиональной деятельности, и действовать в

соответствии со стандартами внешнего муниципального финансового контроля и должной тщательностью;

г) профессиональное поведение – осуществлять свою деятельность в соответствии с федеральными законами, законами Брянской области и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Брянской области и муниципальных образований Брянской области, избегать любого вида деятельности, который может дискредитировать контрольно-счетный орган;

д) конфиденциальность и прозрачность – не разглашать сведения, ставшие известными в связи с исполнением должностных обязанностей при одновременном соблюдении требований о гласности и подотчетности.

Статья 5. Основные правила служебного поведения работников контрольно-счетных органов

1. Работники контрольно-счетных органов, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами призваны:

исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы контрольно-счетных органов;

осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего контрольно-счетного органа;

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 (муниципальные) 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;

проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

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

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

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

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности контрольно-счетных органов, его руководителей, если это не входит в должностные обязанности работника контрольно-счетного органа;

соблюдать установленные в контрольно-счетном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

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

2. Работники контрольно-счетных органов, 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-счетном органе 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 документально подтвержденной информации;

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

соблюдать конфиденциальность при подготовке к контрольным и экспертно-аналитическим мероприятиям, во время их проведения и после их завершения;

не использовать при подготовке материалов по результатам проведенных контрольных и экспертно-аналитических мероприятий отчетность, документы, иную информацию, если имеются сведения, подтверждающие их недостоверность, ошибочность, либо если в таких отчетности, документах,

иной информации пропущены или искажены данные, что может привести к неправильным выводам;

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

Статья 6. Этика взаимоотношений работников контрольно-счетных органов с коллегами и подчиненными

1. Работники контрольно-счетных органов 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-счетных органов.

2. Работник контрольно-счетного органа, 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.

3. Работнику контрольно-счетного органа, 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. Работник, занимающий руководящую должность, не вправе перекладывать свою ответственность на коллег и подчиненных, допускать высказывания, умоляющие достоинство коллег и подчиненных, высказывать критические замечания, не связанные с исполнением должностных обязанностей и носящие субъективный характер.

Работники контрольно-счетного органа своим служебным поведением должны способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Статья 7. Этика взаимоотношений работников контрольно-счетных органов с привлеченными специалистами и независимыми экспертами

1. Консультации с привлеченными специалистами и независимыми экспертами должны осуществляться при соблюдении конфиденциальности.

2. Договор с привлеченным специалистом, независимым экспертом должен содержать условие, согласно которому привлеченный специалист, независимый эксперт, оказывающий консультационную помощь, обязан принимать разумные меры для поддержания профессионального имиджа работника контрольно-счетного органа, запросившего такую помощь, и не должен высказывать какой-либо критики по поводу его профессиональной компетенции.

Статья 8. Этика взаимоотношений работников контрольно-счетных органов с сотрудниками и должностными лицами объектов контроля

1. Работники контрольно-счетных органов должны быть корректными по отношению к сотрудникам и должностным лицам объектов контроля.

2. Работники контрольно-счетных органов 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 работника контрольно-счетного органа 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 работника контрольно-счетного органа и отказе источника такого воздействия от принятия во внимание доводов работника о недопустимости такого поведения, необходимо немедленно поставить в известность о данном факте непосредственного руководителя, а также руководителя контрольно-счетного органа.

Статья 9. Гласность и предоставление информации

1. Гласность – одно из важнейших условий эффективной деятельности контрольно-счетных органов. Информация о деятельности контрольно-счетных органов может быть опубликована или передана средствам массовой информации в порядке, установленном внутренними документами контрольно-счетного органа с соблюдением требований действующего законодательства. Работники контрольно-счетного органа не могут предавать гласности свои выводы и промежуточные результаты контрольных мероприятий до их завершения и составления актов и отчетов.

2. При подготовке актов, отчетов и заключений о результатах контрольных или экспертно-аналитических мероприятий, других материалов работнику контрольно-счетного органа запрещается:

а) наносить ущерб репутации контрольно-счетного органа посредством использования непроверенной, необъективной или заведомо ложной информации;

б) рекламировать свои собственные достижения и полученные результаты;

в) пренебрежительно отзываться о работе коллег по профессии.

3. Работник контрольно-счетного органа должен с уважением и пониманием относиться к деятельности средств массовой информации по освещению работы контрольно-счетных органов и оказывать им необходимое содействие, если это не противоречит действующему законодательству и настоящему Кодексу.

4. Работник контрольно-счетного органа 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 работает работник, если это не входит в его должностные обязанности.

Статья 10. Конфликтные ситуации

1. Работник контрольно-счетного органа в ходе выполнения своих должностных обязанностей может столкнуться с конфликтными ситуациями, вызванными следующими факторами:

- а) давлением со стороны руководителя;
- б) отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на служебную деятельность работника контрольно-счетного органа;
- в) просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы работник контрольно-счетного органа действовал вопреки своим должностным обязанностям;
- г) воздействием на работника контрольно-счетного органа, осуществляемым в корыстных целях с помощью слухов, шантажа.

Во всех этих и подобных ситуациях работник контрольно-счетного органа должен вести себя достойно и действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, а также принципами профессиональной этики, установленными настоящим Кодексом.

2. Работник контрольно-счетного органа должен стремиться не быть вовлеченным в конфликтные ситуации, которые могут нанести ущерб его личному авторитету или деловой репутации.

3. Работник контрольно-счетного органа не должен прекращать исполнение должностных обязанностей при возникновении конфликтных ситуаций.

Статья 11. Разрешение конфликтных ситуаций

1. В случае если работнику контрольно-счетного органа не удалось избежать конфликтной ситуации, он должен уметь правильно разрешить ее, применяя с этой целью действия, предусмотренные контрольно-счетным органом.

2. Если в контрольно-счетном органе, в котором работает работник, не установлена система надлежащих мер по разрешению конфликтных ситуаций, ему следует предпринять следующие последовательные шаги:

- а) обсудить проблему конфликта с непосредственным руководителем;
- б) если участие непосредственного руководителя не приводит к решению проблемы и работник контрольно-счетного органа решает обратиться к руководству более высокого звена, то непосредственный руководитель должен быть уведомлен об этом;
- в) если руководитель определенного уровня не может разрешить проблему или оказывается сам непосредственно вовлечен в нее, работнику контрольно-счетного органа следует обратиться к руководителю более высокого уровня;

г) если предпринимаемые меры не привели к желаемому результату, работник контрольно-счетного органа вправе обратиться за конфиденциальными консультациями и рекомендациями в Комиссию по этике Совета контрольно-счетных органов Брянской области (далее – Комиссия по этике).

3. Председатели контрольно-счетных органов обязаны принять необходимые меры по установлению системы процедур и мер, направленных на правильное разрешение возможных конфликтных ситуаций.

4. Контрольно-счетные органы должны обеспечить своим работникам возможность обращения в Комиссию по этике за необходимой для разрешения конфликтной ситуации помощью и конфиденциальными консультациями.

Статья 12. Ответственность за нарушение положений настоящего Кодекса

1. Соблюдение работником контрольно-счетного органа положений настоящего Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

2. Нарушение работником контрольно-счетного органа требований настоящего Кодекса рассматривается на заседании Комиссии по этике.

3. Комиссия по этике может вынести нарушителю настоящего Кодекса моральное осуждение, дать рекомендации по исправлению своего поведения, применить иные подобные меры. За совершение проступка, поносящего честь и достоинство работника контрольно-счетного органа, подрывающего авторитет контрольно-счетного органа, Комиссия по этике может вынести заключение о несоответствии данного работника высокому статусу представителя органов внешнего муниципального финансового контроля и направить свое заключение в контрольно-счетный орган или законодательный (представительный) орган муниципального образования Брянской области.

4. В случае нарушений требований настоящего Кодекса лицом, замещающим муниципальную должность Брянской области в контрольно-счетном органе, Комиссия по этике вправе направить свое заключение в законодательный (представительный) орган муниципального образования Брянской области.

5. Соблюдение работником контрольно-счетных органов 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.

Статья 13. Заключительные положения

Для реализации положений настоящего Кодекса руководители контрольно-счетных органов разрабатывают и принимают необходимые меры, создающие достаточные условия для реального соблюдения работниками норм настоящего Кодекса.