

УТВЕРЖДЕН
приказом председателя Контрольно-
счетной палаты города Брянска
от «5» июля 2010 года № 51

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ ГОРОДА БРЯНСКА

Статья 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Кодекс основан на нормах поведения, изложенных в нормативных правовых актах Российской Федерации, а также в Лимской декларации основополагающих принципов контроля, Этическом кодексе ИНТОСАИ для аудиторов в государственном секторе, принятом XVI Конгрессом ИНТОСАИ в ноябре 1998 года, Этическом кодексе сотрудников контрольно-счетных органов Российской Федерации, принятом Второй конференцией Ассоциации контрольно-счетных органов Российской Федерации.

1.2. При разработке настоящего Кодекса учтены требования к служебному поведению муниципальных служащих Российской Федерации, нормы профессионального поведения, содержащиеся в российских кодексах корпоративной этики: Кодексе этики члена Института профессиональных бухгалтеров России, Кодексе этики аудиторов России, Этическом кодексе сотрудников контрольно-счетных органов Российской Федерации, а также принят во внимание опыт создания профессионально-этических кодексов государственных и муниципальных служащих в субъектах Российской Федерации.

Статья 2. Сфера действия настоящего Кодекса.

2.1. Положения настоящего Кодекса обязательны для всех сотрудников Контрольно-счетной палаты города Брянска.

2.2. Сотрудник Контрольно-счетной палаты города Брянска (далее – Контрольно-счетной палаты) добровольно возлагает на себя обязательства неуклонно выполнять этические нормы и требования настоящего Кодекса.

2.3. Каждый гражданин, поступающий на службу в Контрольно-счетную палату, должен быть ознакомлен с настоящим Кодексом под роспись.

Статья 3. Цель настоящего Кодекса.

3.1. Цель настоящего Кодекса – установление этических норм и принципов, а также правил профессионального поведения и взаимоотношений сотрудников Контрольно-счетной палаты для достойного выполнения ими своего профессионального долга.

3.2. Настоящий Кодекс определяет:

а) этические нормы, которыми должны руководствоваться в своей деятельности сотрудники Контрольно-счетной палаты;

б) основные принципы взаимоотношений, которые должны соблюдать сотрудники Контрольно-счетной палаты, независимо от занимаемой должности;

в) правила поведения сотрудников Контрольно-счетной палаты в их профессиональной деятельности;

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

Статья 4. Этические нормы и общие этические требования к сотрудникам Контрольно-счетной палаты.

4.1. Сотрудник Контрольно-счетной палаты должен быть предан своему Отечеству, защищать его экономические интересы, неуклонно соблюдать Конституцию Российской Федерации, российское законодательство, законодательство Брянской области и нормативные правовые акты Брянского городского Совета народных депутатов, быть верным своему профессиональному долгу, служить образцом исполнения своих должностных обязанностей, обладать безупречной репутацией.

4.2. При исполнении служебных обязанностей сотрудник Контрольно-счетной палаты должен придерживаться делового стиля в одежде.

4.3. Сотрудник Контрольно-счетной палаты не должен допускать дискриминации коллег по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным, политическим основаниям и руководствоваться исключительно профессиональными критериями.

4.4. Сотрудникам Контрольно-счетной палаты следует избегать дискриминации религиозной и политической символики, учитывая, что это может оскорбить чувства коллег.

4.5. Этические нормы для сотрудников Контрольно-счетной палаты включают в себя как общие этические требования для муниципальных служащих, так и особые требования, обусловленные спецификой их деятельности и профессиональными обязательствами.

Статья 5. Основные этические принципы сотрудников Контрольно-счетной палаты, обусловленные спецификой их деятельности.

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

5.1. Честность и объективность при выполнении служебных обязанностей. Сотрудник Контрольно-счетной палаты обязан придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения и в своих отношениях с проверяемыми организациями не должен давать поводов для подозрений и упреков. Объективность требует, чтобы сотрудник Контрольно-счетной палаты выполнял свою работу квалифицированно, добросовестно и был независим в своих выводах и решениях. Основанием для его выводов и заключений может быть только проверенная и объективная информация, но не предвзятость или оказываемое на него давление.

Сотрудник Контрольно-счетной палаты не должен вмешиваться в конфликты интересов проверяемых структур, не может быть вовлечен в ненадлежащую деятельность, которая способна дискредитировать его самого или же представляемый им контрольный орган.

5.2. Порядочность. Сотрудник Контрольно-счетной палаты должен быть доброжелательным к людям, корректным и добросовестным при осуществлении своей профессиональной деятельности. Авторитет высокой должности муниципального инспектора должен подкрепляться его личностным авторитетом.

5.3. Профессиональная компетентность. Данный принцип требует от сотрудника Контрольно-счетной палаты постоянного повышения квалификации и качества его работы, знаний нормативных правовых актов и наличия необходимых практических навыков. Если сотрудник считает, что он не обладает должной компетенцией для выполнения порученного задания, он обязан поставить в известность об этом своего непосредственного руководителя.

5.4. Безупречное поведение. Сотрудник Контрольно-счетной палаты должен всемерно содействовать созданию и укреплению хорошей репутации Контрольно-счетной палаты и воздерживаться от такого поведения, которое могло бы нанести ущерб данной репутации. Это предполагает, что сотрудник Контрольно-счетной палаты в своей профессиональной деятельности неуклонно руководствуется нормами законодательства, своими должностными обязанностями, установленными Регламентом Контрольно-счетной палаты нормами проведения и оформления результатов контрольных мероприятий.

5.5. Конфиденциальность информации. Сотрудник Контрольно-счетной палаты не должен раскрывать третьей стороне информацию, полученную в ходе проведения контрольного или экспертно-аналитического мероприятия, исключая случаи, предусмотренные законом или другими документами, являющимися частью установленных процедур деятельности Контрольно-счетной палаты. Сотрудник Контрольно-счетной палаты не должен разглашать или использовать конфиденциальную информацию во внеслужебных целях, и (или) после увольнения из Контрольно-счетной палаты.

5.6. Независимость (см. статью 6 настоящего Кодекса).

Статья 6. Независимость сотрудников Контрольно-счетной палаты.

6.1. Независимость от проверяемых и других заинтересованных организаций и должностных лиц является неотъемлемым требованием к сотрудникам Контрольно-счетной палаты. Принимая задание на проведение контрольного или экспертно-аналитического мероприятия, сотрудники Контрольно-счетной палаты должны быть свободными от какой-либо заинтересованности, которая может быть признана несовместимой с принципами честности, объективности и порядочности.

6.2. Во всех вопросах, относящихся к профессиональной деятельности, ничто не должно вредить независимости сотрудников Контрольно-счетной палаты, в том числе внешнее давление или влияние на сотрудника Контрольно-счетной палаты, его предвзятое мнение относительно личности проверяемого, проверяемой организации, предшествующая контрольному или экспертно-аналитическому мероприятию работа в проверяемой организации, или органе местного самоуправления (его структурном подразделении), являющемся разработчиком представленного для проведения экспертизы документа, и т.п. Сотрудники Контрольно-счетной палаты при выполнении служебных обязанностей должны воздерживаться от вовлечения их в дела, которые вольно или невольно могут повлиять на их независимость, а также вызвать конфликт интересов.

6.3. Сотрудникам Контрольно-счетной палаты необходимо поддерживать политический нейтралитет Контрольно-счетной палаты и свою независимость от любого политического воздействия для того, чтобы беспристрастно выполнять свои обязанности.

6.4. Сотрудники Контрольно-счетной палаты, заботясь о своей независимости, должны избегать любых конфликтов интересов, отказываться в связи с исполнением должностных обязанностей от вознаграждений от физических

и юридических лиц (подарков, денежного вознаграждения, ссуд, услуг, оплаты развлечений, отдыха, транспортных расходов и иных вознаграждений), которые могут оказать влияние на их независимость и честность.

6.5. Сотрудникам Контрольно-счетной палаты не следует вступать в такие отношения с руководством и сотрудниками проверяемой организации или органа местного самоуправления (его структурного подразделения), являющегося разработчиком представленного для проведения экспертизы документа, которые могут их скомпрометировать или повлиять на их способность действовать независимо.

6.6. Сотрудники Контрольно-счетной палаты не могут использовать свой официальный статус в личных целях и должны избегать отношений, которые могут привести к коррупции или ставят под сомнение их объективность и независимость.

Председатель Контрольно-счетной палаты не должен допускать случаи принуждения сотрудников Контрольно-счетной палаты к участию в деятельности политических партий, других общественных и религиозных объединений.

6.7. Сотрудникам Контрольно-счетной палаты необходимо учитывать ограничения, которые могут влиять на их способность работать и делать выводы беспристрастно. Если на них оказывается неблагоприятное воздействие, и при этом источник такого воздействия не может быть устранен, им следует отказаться от участия в проведении данного контрольного или экспертно-аналитического мероприятия.

6.8. Личные или семейные отношения сотрудников Контрольно-счетной палаты не должны ставить под угрозу независимость их подхода к выполнению контрольных или экспертно-аналитических мероприятий. Сотрудники Контрольно-счетной палаты, независимость которых подвержена обстоятельствам личного или семейного характера, не вправе принимать участие в соответствующих контрольных или экспертно-аналитических мероприятиях и обязаны заранее уведомить руководство о наличии таких обстоятельств.

6.9. Сотруднику Контрольно-счетной палаты следует сообщать своему руководителю о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Статья 7. Этика взаимоотношений сотрудников Контрольно-счетной палаты с коллегами и подчиненными.

7.1. 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.

7.2. Сотрудник Контрольно-счетной палаты, наделенный большими полномочиями по сравнению со своими коллегами, должен с пониманием относиться к праву своих коллег иметь собственное профессиональное суждение, особенно когда это суждение отличается от его собственного.

7.3. 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.

Руководитель не вправе перекладывать свою ответственность на коллег и подчиненных.

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

Статья 8. Гласность и представление информации.

8.1. Гласность – одно из важнейших условий эффективности деятельности Контрольно-счетной палаты. Информация о деятельности Контрольно-счетной палаты может быть опубликована и передана средствам массовой информации в порядке, установленном внутренними документами Контрольно-счетной палаты с соблюдением требований действующего законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов Брянского городского Совета народных депутатов. Однако, соблюдение данного принципа не предусматривает предание гласности промежуточных результатов контрольных и экспертно-аналитических мероприятий.

8.2. При подготовке актов и отчетов о результатах контрольных мероприятий, заключений и других материалов сотрудник контрольно-счетной палаты не должен:

- а) наносить ущерб репутации Контрольно-счетной палаты посредством использования непроверенной, необъективной или заведомо ложной информации;
- б) преувеличенно рекламировать свои собственные достижения и полученные результаты;
- в) пренебрежительно отзываться о работе коллег по профессии.

8.3. Сотрудник Контрольно-счетной палаты должен с уважением и пониманием относиться к деятельности средств массовой информации по освещению работы органов местного самоуправления и оказывать им необходимое содействие, если это не противоречит действующему законодательству и настоящему Кодексу.

8.4. Сотрудник Контрольно-счетной палаты не должен допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, органов местного самоуправления, их руководителей, включая орган, в котором муниципальный служащий замещает должность муниципальной службы, если это не входит в его должностные обязанности.

Статья 9. Этические конфликты.

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

- а) давлением со стороны руководителя;
- б) отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на служебную деятельность сотрудника;
- в) просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы сотрудник действовал вразрез со своими должностными обязанностями;
- г) воздействием на сотрудника, осуществляемым в корыстных целях с помощью слухов, шантажа и т.п.

Во всех этих и других ситуациях сотрудник Контрольно-счетной палаты должен вести себя достойно и действовать в строгом соответствии со своими служебными обязанностями, а также этическими принципами настоящего Кодекса.

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

9.3. Сотрудники Контрольно-счетной палаты не должны прекращать исполнение должностных обязанностей при возникновении служебного спора, этического конфликта.

9.4. Сотрудник Контрольно-счетной палаты не вправе исполнять данное ему неправомерное поручение. При получении от соответствующего руководителя поручения, являющегося, по мнению сотрудника, неправомерным, он должен представить в письменной форме обоснование неправомерности данного поручения с указанием положений законодательства Российской Федерации, Брянской области, нормативных правовых актов Брянского городского Совета народных депутатов, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения, и получить от руководителя подтверждение этого поручения в письменной форме. В случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме сотрудник обязан отказаться от его исполнения.

Статья 10. Разрешение этических конфликтов.

10.1. В случае, если сотруднику Контрольно-счетной палаты не удалось избежать конфликтной ситуации, он должен уметь правильно разрешить ее.

10.2. Сотруднику Контрольно-счетной палаты для разрешения этических конфликтов следует предпринять следующие последовательные шаги:

а) обсудить проблему конфликта с непосредственным начальником;

б) если непосредственный начальник не принимает 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 начальник должен быть уведомлен об этом.

10.3. Председатель Контрольно-счетной палаты обязан принять необходимые меры по установлению системы процедур и мер, направленных на правильное разрешение возможных этических конфликтов.

Статья 11. Ответственность за нарушение норм настоящего Кодекса.

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

11.2. Нарушение сотрудником Контрольно-счетной палаты требований настоящего Кодекса рассматривается на заседании специально созданной в Контрольно-счетной палате Этической комиссии.

11.3. Этическая комиссия может применить к нарушителю настоящего Кодекса различные меры воздействия: вынести моральное осуждение, дать рекомендацию по исправлению своего поведения и т.д. За совершение проступка, позорящего честь и достоинство сотрудника Контрольно-счетной палаты, подрывающего авторитет Контрольно-счетной палаты, Этическая комиссия может вынести заключение о несоответствии данного сотрудника высокому статусу представителя органа муниципального финансового контроля.

Статья 12. Заключительные положения.

Настоящий Кодекс вводится в действие с 1 _____ 2010 года и является обязательным для соблюдения всеми сотрудниками Контрольно-счетной палаты.