



КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНАЯ ПАЛАТА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

ПРИКАЗ

10 августа 2017 года
По основной деятельности

№ 45 од

Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников Контрольно-счетной палаты Республики Карелия

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», Кодексом этики и служебного поведения работников контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации приказываю:

1. Утвердить прилагаемый Кодекс этики и служебного поведения работников Контрольно-счетной палаты Республики Карелия.
2. Признать утратившим силу приказ Контрольно-счетной палаты Республики Карелия от 2 мая 2012 года № 1 од «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Контрольно-счетной палаты Республики Карелия».
3. Главному специалисту, в компетенцию которого входят вопросы государственной службы и кадров, ведение первичного бухгалтерского учета, ознакомить государственных гражданских служащих Контрольно-счетной палаты Республики Карелия с настоящим Кодексом.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель

С. Е. Токарева

Кодекс этики и служебного поведения работников Контрольно-счетной палаты Республики Карелия

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.

1.2. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации, утвержденным решением Совета контрольно-счетных органов при Счетной палате Российской Федерации от 17 декабря 2014 года.

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

2. Сфера действия настоящего Кодекса

2.1. Положения настоящего Кодекса обязательны для всех работников Контрольно-счетной палаты Республики Карелия (далее – Контрольно-счетная палата).

Основные этические принципы и правила поведения, изложенные в настоящем Кодексе, распространяются на привлеченных по договорам гражданско-правового характера специалистов и независимых экспертов. Ссылка на настоящие требования делается в договоре с привлеченным специалистом, независимым экспертом.

2.2. Работник Контрольно-счетной палаты обязан 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.

3. Цель настоящего Кодекса

3.1. Цель настоящего Кодекса - установление этических норм и принципов, а также правил служебного поведения и взаимоотношений работников Контрольно-счетной палаты для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности.

3.2. Настоящий Кодекс определяет:

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

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

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

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

4. Этические нормы и общие этические требования к работникам

Контрольно-счетной палаты

4.1. Работник Контрольно-счетной палаты должен быть предан своему Отечеству, защищать его экономические интересы, неуклонно соблюдать Конституцию Российской Федерации и законодательство Российской Федерации, законодательство Республики Карелия, быть верным профессиональному долгу, служить образцом исполнения своих должностных обязанностей, обладать безупречной репутацией.

4.2. При исполнении служебных обязанностей работник Контрольно-счетной палаты должен придерживаться делового стиля в одежде, который отличают официальность, сдержанность, традиционность и аккуратность.

4.3. Работники Контрольно-счетной палаты не должны допускать дискриминацию коллег по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным или политическим основаниям и руководствоваться исключительно профессиональными критериями.

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

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

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

5.1. Работники Контрольно-счетной палаты в своей деятельности должны соблюдать следующие принципы:

а) законности. Работник Контрольно-счетной палаты должен осуществлять свою деятельность в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

б) честности и объективности. При выполнении служебных обязанностей работник 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 работник 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.

Работник 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 Контрольно-счетную палату.

Работник Контрольно-счетной палаты должен соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на его служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

в) порядочности. Работник Контрольно-счетной палаты должен быть доброжелательным к людям, корректным и добросовестным при осуществлении своей профессиональной деятельности;

г) профессиональной компетентности. Данный принцип требует от работника Контрольно-счетной палаты постоянного повышения квалификации и качества его работы, знаний нормативных правовых актов и наличия необходимых практических навыков. Если работник считает, что он не обладает должной компетентностью для выполнения порученного задания, он обязан поставить в известность об этом своего непосредственного руководителя;

д) безупречного поведения. Работник 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 работник Контрольно-счетной палаты в своей профессиональной деятельности неуклонно руководствуется нормами законодательства, своими должностными обязанностями, установленными методиками и стандартами проведения контрольных мероприятий;

е) конфиденциальности информации. Работник Контрольно-счетной палаты не должен раскрывать третьей стороне информацию, полученную в ходе проведения контрольного мероприятия, исключая случаи, предусмотренные законом или другими документами, являющимися частью установленных процедур деятельности Контрольно-счетной палаты. Работник Контрольно-счетной палаты не должен разглашать или использовать конфиденциальную информацию во внеслужебных целях и после освобождения от занимаемой должности (увольнения) из Контрольно-счетной палаты;

ж) независимости. Является неотъемлемым требованием к работникам Контрольно-счетной палаты согласно положениям раздела 6 настоящего Кодекса.

6. Независимость работников Контрольно-счетной палаты

6.1. Принимая задание на проведение контрольного или экспертно-аналитического мероприятия, работники Контрольно-счетной палаты должны быть свободными от какой-либо заинтересованности (прямой или косвенной), которая может быть признана несовместимой с принципами честности, объективности и порядочности, а также может повлиять на надлежащее исполнение ими должностных (служебных) обязанностей.

6.2. Во всех вопросах, относящихся к профессиональной деятельности, ничто не должно вредить независимости работников Контрольно-счетной палаты, в том числе внешнее давление или влияние на работника Контрольно-счетной палаты, его предвзятое мнение относительно личности проверяемого, проверяемой организации, проекта или программы, предшествующая проверке работа в проверяемой организации и т. п. Работники 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 вызывать конфликт интересов.

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

6.4. Работники 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. Работникам Контрольно-счетной палаты не следует вступать в такие отношения с руководством и работниками проверяемой организации, которые могут их скомпрометировать или повлиять на их способность действовать независимо.

6.6. Работники 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 работников Контрольно-счетной палаты к участию в деятельности политических партий, других общественных и религиозных объединений.

6.7. Работникам 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 мероприятия.

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

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

6.10. Работники Контрольно-счетной палаты обязаны уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

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

7.1. Работники 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-счетных органов.

7.2. Работник 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. Работнику 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 Контрольно-счетной палаты не вправе перекладывать свою ответственность на коллег и подчиненных.

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

8. Этика взаимоотношений работников Контрольно-счетной палаты с привлеченными специалистами и независимыми экспертами

8.1. Работник Контрольно-счетной палаты не всегда может обладать специальными знаниями или опытом во всех областях контрольной деятельности, поэтому возникают случаи, когда в целях обеспечения должного качества проверки целесообразно привлечение специалистов, независимых экспертов, обладающих необходимыми знаниями или навыками.

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

8.3. Привлеченный специалист, независимый эксперт, оказывающий консультационную помощь, обязан принимать разумные меры для поддержания профессионального имиджа работника, запросившего такую помощь, и не должен высказывать какой-либо критики по поводу его профессиональной компетенции.

9. Гласность и предоставление информации

9.1. Гласность - одно из важнейших условий эффективной деятельности контрольно-счетных органов. Информация о деятельности Контрольно-счетной палаты может быть опубликована и (или) обнародована. Однако соблюдение данного принципа не предусматривает предание гласности промежуточных результатов контрольных мероприятий.

9.2. При подготовке актов и отчетов о результатах контрольных мероприятий, других материалов, работник 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.

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

9.4. Работник Контрольно-счетной палаты не должен допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных и муниципальных органов власти, их руководителей, включая орган, в котором гражданский служащий замещает должность государственной гражданской службы, если это не входит в его должностные обязанности.

10. Этические конфликты

10.1. Работник 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 работника;
- в) просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы работник действовал вразрез со своими должностными обязанностями;
- г) воздействием на работника, осуществляемым в корыстных целях с помощью слухов, шантажа.

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

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

10.3. Работник Контрольно-счетной палаты не должен прекращать исполнение должностных обязанностей при возникновении служебного спора, этического конфликта.

11. Разрешение этических конфликтов

11.1. В случае, если работнику Контрольно-счетной палаты не удалось избежать конфликтной ситуации, он должен уметь правильно разрешить ее, применяя с этой целью действия, предусмотренные настоящим Кодексом.

11.2. Работник Контрольно-счетной палаты при разрешении этических конфликтов должен предпринять следующие последовательные шаги:

- а) обсудить проблему конфликта с непосредственным руководителем;
- б) если участие непосредственного руководителя не приводит к решению проблемы и работник Контрольно-счетной палаты 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-счетной палаты следует обратиться к руководителю более высокого уровня;
- г) если предшествующие шаги не привели к желаемому результату, то обратиться за конфиденциальными консультациями и рекомендациями в соответствующую организацию (например, Совет контрольно-счетных органов Республики Карелия).

11.3. Председателем Контрольно-счетной палаты создаются достаточные условия для разрешения возможных этических конфликтов.

12. Ответственность за нарушение норм настоящего Кодекса

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

12.2. Соблюдение работником Контрольно-счетной палаты положений настоящего Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.