

**Кодекс этики и служебного поведения
сотрудников Контрольно-счётной палаты Бахчисарайского района
Республики Крым**

Статья 1. Основания разработки настоящего Кодекса

1. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения сотрудников Контрольно-счётной палаты Бахчисарайского района Республики Крым (далее – Кодекс) основан на нормах поведения, изложенных в Лимской декларации руководящих принципов контроля, Этическом Кодексе ИНТОСАИ для аудиторов в государственном секторе, принятом XVI Конгрессом ИНТОСАИ в ноябре 1998 года, а также в законодательстве Российской Федерации, законодательстве Республики Крым.

2. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения сотрудников контрольно-счётных органов субъектов Российской Федерации, утверждённым решением Совета контрольно-счётных органов при Счетной палате Российской Федерации от 17.12.2014 года.

Статья 2. Сфера действия настоящего Кодекса

1. Положения настоящего Кодекса обязательны для всех сотрудников Контрольно-счётной палаты Бахчисарайского района Республики Крым (далее – Контрольно-счётная 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. Сотрудник Контрольно-счётной палаты добровольно возлагает на себя обязательства неуклонно выполнять этические нормы и требования настоящего Кодекса.

3. Каждый сотрудник Контрольно-счётной палаты должен быть ознакомлен с настоящим Кодексом под роспись.

Статья 3. Цель настоящего Кодекса

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

2. Настоящий Кодекс определяет:

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

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

в) правила поведения сотрудников Контрольно-счётной 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-счётной палаты

1. Сотрудник Контрольно-счётной палаты должен быть предан своему Отечеству, защищать его экономические интересы, неуклонно соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, законодательство Республики Крым, нормативные правовые акты органов местного самоуправления муниципального образования Бахчисарайский район. Быть верным профессиональному долгу, служить образцом исполнения своих должностных обязанностей, обладать безупречной репутацией.

2. Сотрудники Контрольно-счётной палаты не должны допускать дискриминацию коллег по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным или политическим основаниям и руководствоваться в своей деятельности исключительно профессиональными критериями.

3. Сотрудникам Контрольно-счётной палаты следует избегать демонстрации религиозной и политической символики, если это может оскорбить чувства коллег.

4. При исполнении служебных обязанностей сотрудник Контрольно-счётной палаты должен придерживаться делового стиля в одежде, который отличают официальность, сдержанность, традиционность и аккуратность.

5. Этические нормы для сотрудников Контрольно-счётной палаты включают в себя как общие этические требования, так и особые требования, обусловленные спецификой их деятельности и профессиональными обязанностями.

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

1. Сотрудники Контрольно-счётной палаты в своей деятельности должны соблюдать следующие принципы:

а) **честности и объективности.** При выполнении служебных обязанностей сотрудник Контрольно-счётной 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-счётной 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;

б) **порядочности.** Сотрудник Контрольно-счётной палаты должен быть доброжелательным к людям, корректным при осуществлении своей профессиональной деятельности. Авторитет высокой должности муниципального финансового контролера должен подкрепляться его личностным авторитетом;

в) **профессиональной компетентности.** Данный принцип требует от сотрудника Контрольно-счётной 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 компетентностью для выполнения порученного задания, он обязан поставить в известность об этом своего непосредственного руководителя;

г) **безупречного поведения.** Сотрудник Контрольно-счётной палаты должен всемерно содействовать созданию и укреплению хорошей репутации контрольно-счётного органа и воздерживаться от такого поведения, которое могло бы нанести ущерб данной репутации. Это предполагает, что сотрудник Контрольно-счётной палаты в своей профессиональной деятельности неуклонно руководствуется нормами законодательства, своими должностными обязанностями, установленными методиками и стандартами проведения контрольных мероприятий.

д) **конфиденциальности информации.** Сотрудник Контрольно-счётной палаты не может раскрывать третьей стороне информацию, полученную в ходе проведения контрольного мероприятия, исключая случаи, предусмотренные законом или другими документами, являющимися частью установленных процедур деятельности Контрольно-счётной палаты. Сотрудник Контрольно-счётной палаты не вправе разглашать или использовать конфиденциальную информацию, которая стала ему известна в период выполнения им служебных обязанностей, в том числе и после увольнения из Контрольно-счётной палаты;

е) **независимости.** Является неотъемлемым требованием к работникам контрольно-счётных органов согласно положениям ст. 6 настоящего Кодекса.

Статья 6. Независимость сотрудников Контрольно-счётной палаты

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

2. Во всех вопросах, относящихся к профессиональной деятельности, ничто не должно вредить независимости сотрудников Контрольно-счётной палаты, в том числе, внешнее давление или влияние на сотрудника Контрольно-счётной палаты, его предвзятое мнение относительно личности проверяемого, проверяемой организации, проекта или программы, предшествующая проверке работа в проверяемой организации и т. п. Сотрудники Контрольно-счётной 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.

3. Сотрудники Контрольно-счётной 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.

4. Сотрудникам Контрольно-счётной палаты не следует вступать в такие отношения с руководством и сотрудниками проверяемой организации, которые могут их скомпрометировать или повлиять на их способность действовать независимо.

5. Сотрудники Контрольно-счётной 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.

6. Сотрудникам Контрольно-счётной 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, своевременно уведомив руководителя о причинах отказа.

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

8. Сотруднику Контрольно-счётной палаты следует сообщать своему руководителю о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также принять меры по предотвращению такого конфликта.

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

1. Сотрудники Контрольно-счётной палаты должны способствовать установлению деловых и товарищеских взаимоотношений, как в своем коллективе, так и между контрольно-счётными органами. Профессионализм и конструктивное сотрудничество являются важными факторами эффективной деятельности контрольно-счётных органов.

2. Сотрудник Контрольно-счётной палаты, наделённый 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. Сотруднику Контрольно-счётной палаты, занимающему руководящую должность, следует быть образцом профессионализма, иметь безупречную репутацию, служить примером справедливости, доброжелательности и внимания 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-счётной палаты должны способствовать формированию в коллективе благоприятного для работы морально-психологического климата.

Статья 8. Этика взаимоотношений сотрудников Контрольно-счётной палаты с привлеченными специалистами и независимыми экспертами

1. В случае привлечения специалистов, независимых экспертов, обладающих специальными знаниями или навыками, необходимыми для эффективного проведения контрольного мероприятия, сотрудник Контрольно-счётной палаты взаимодействует с привлеченными специалистами на условиях соблюдения конфиденциальности и обеспечения должного качества проверки.

2. Привлечение специалистов, независимых экспертов не должно отрицательно сказываться на профессиональном имидже сотрудника Контрольно-счётной палаты и давать оснований для какой-либо критики по поводу его профессиональной компетенции.

Статья 9. Гласность и предоставление информации

1. Гласность – одно из важнейших условий эффективной деятельности Контрольно-счётной палаты. Информация о деятельности Контрольно-счётной палаты размещается на официальном сайте Правительства Республики Крым в сети Интернет и публикуется в средствах массовой информации.

Соблюдение данного принципа не предусматривает предание гласности промежуточных результатов контрольных мероприятий, а также персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну, использование которых регулируется действующим законодательством.

2. При подготовке актов и отчётов о результатах контрольных мероприятий, других материалов, сотрудник Контрольно-счётной палаты не должен:

- а) наносить ущерб репутации Контрольно-счётной палаты 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. Сотрудник Контрольно-счётной палаты должен с уважением и пониманием относиться к деятельности средств массовой информации по освещению работы Контрольно-счётной палаты и оказывать им необходимое содействие, если это не противоречит действующему законодательству и настоящему Кодексу.

4. Сотрудник Контрольно-счётной 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, если это не входит в его должностные обязанности.

Статья 10. Этические конфликты

1. Сотрудник Контрольно-счётной 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, дезинформации, шантажа и т.п.

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

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

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

4. Сотрудник Контрольно-счётной 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, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения. В случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме сотрудник обязан отказаться от его исполнения.

Статья 11. Разрешение этических конфликтов

1. В случае, если сотруднику Контрольно-счётной палаты не удалось избежать конфликтной ситуации, он должен уметь правильно разрешить её, действуя в соответствии с должностными инструкциями и регламентом, предусмотренными в Контрольно-счётной палате.

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

Статья 12. Ответственность за нарушение норм настоящего Кодекса

1. Соблюдение сотрудником Контрольно-счётной палаты норм настоящего Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

2. Нарушение сотрудником Контрольно-счётной палаты требований настоящего Кодекса может быть рассмотрено на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников Контрольно-счётной палаты Бахчисарайского района Республики Крым и урегулированию конфликта интересов.

3. Нарушение сотрудником Контрольно-счётной палаты Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников Контрольно-счётной палаты Бахчисарайского района Республики Крым и урегулированию конфликта интересов, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, нарушение положений Кодекса влечет применение к сотруднику Контрольно-счётной палаты мер юридической ответственности.

Соблюдение сотрудником Контрольно-счётной палаты положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формирования кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Статья 13. Заключительные положения

Для реализации положений настоящего Кодекса Контрольно-счётная палата разрабатывает и принимает необходимые меры, создающие достаточные условия для реального соблюдения сотрудниками его норм.

Приложение
к Кодексу этики и
служебного поведения
сотрудников Контрольно-счётной палаты
Бахчисарайского района
Республики Крым

**Лист ознакомления
с Кодексом этики и служебного поведения
сотрудников Контрольно-счётной палаты Бахчисарайского района
Республики Крым**

Я, _____
(фамилия, имя, отчество, должность)

обязуюсь принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса этики и служебного поведения сотрудников Контрольно-счётной палаты Бахчисарайского района Республики Крым.

Об ответственности за нарушение положений Кодекса этики и служебного поведения сотрудников Контрольно-счётной палаты Бахчисарайского района Республики Крым предупрежден(а).

« _____ » _____ 20 _____ г. _____
(подпись)