Контрольно-счетная палата муниципального образования Северский муниципальный район Краснодарского края

СТАНДАРТ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Контрольно-счетной палаты муниципального образования Северский муниципальный район Краснодарского края

(СОДКСПМОСМРКК -14)

«Этические нормы и требования к сотруднику Контрольно-счетной палаты муниципального образования Северский муниципальный район Краснодарского края»

Утвержден распоряжением председателя распоряжением председателя Контрольно-счётной палаты образования Северский муниципальный район Краснодарского края от 02.11.2026 г. № 01-122

ст. Северская

2026 год

Содержание

№ раздела	Наименование раздела	страница
1.	Общие положения	3
2.	Общие этические требования к сотруднику Контрольно-счетной палаты муниципального образования Северский муниципальный район Краснодарского края	3
3.	Основные этические принципы работы сотрудника Контрольно-счетной палаты	4
4.	Отношения сотрудника Контрольно-счетной палаты с коллегами по работе	6
5.	Отношения сотрудника Контрольно-счетной палаты с привлеченными специалистами	6
6.	Этические конфликты и их разрешение	7

1.Общие положения

1.1. Стандарт внешнего муниципального финансового контроля Контрольно-счетной палаты муниципального образования Северский муниципальный район Краснодарского края СФККСПМОСМРКК-14 «Этические нормы и требования к сотруднику Контрольно-счетной палаты муниципального образования Северский муниципальный район Краснодарского края» разработан на основе положений Этического кодекса сотрудников контрольно-счетных органов Российской Федерации, в соответствии с нормами поведения аудиторов, изложенными в Лимской декларации основополагающих принципов контроля, и требованиями норм этики членов Института профессиональных бухгалтеров России.

1.2. Целью Стандарта является установление этических норм, правил профессионального поведения и взаимоотношений сотрудников Контрольно-счетной палаты муниципального образования Северский муниципальный район Краснодарского края для достойного выполнения ими своих служебных обязанностей.

1.3. Стандарт определяет:

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

- основные принципы работы, которые должны соблюдать сотрудники Контрольно-счетной палаты;

- правила поведения сотрудника Контрольно-счетной палаты в его профессиональной деятельности;

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

1.4. Соблюдение норм и правил, изложенных в настоящем Стандарте, обязательно для всех работников Контрольно-счетной палаты муниципального образования Северский муниципальный район Краснодарского края.

2. Общие этические требования к сотруднику Контрольно-счетной палаты муниципального образования Северский муниципальный район Краснодарского края

2.1. Сотрудник Контрольно-счетной палаты должен быть предан своему Отечеству, защищать его экономические интересы, неуклонно соблюдать Конституцию Российской Федерации, российское и краевое законодательство, нормативно-правовые акты муниципального образования,

быть верным профессиональному долгу, служить образцом исполнения своих должностных обязанностей, обладать безупречной репутацией.

2.2. 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.

2.3. Сотруднику Контрольно-счетной палаты не следует вступать в такие отношения с руководством и сотрудниками проверяемых организаций, которые могут его скомпрометировать или повлиять на его способность действовать независимо.

2.4. Сотрудник Контрольно-счетной палаты не может использовать свой официальный статус в личных целях и должен избегать отношений, которые могут привести к коррупции или ставят под сомнение его объективность и независимость.

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

2.6. При осуществлении служебных обязанностей, подготовке актов и отчетов о результатах контрольных и других мероприятий, сотрудник Контрольно-счетной палаты не должен:

-наносить ущерб репутации Контрольно-счетной палаты посредством использования непроверенной, необъективной или заведомо ложной информации;

-преувеличенно рекламировать свои собственные достижения и полученные результаты;

-пренебрежительно отзываться о работе коллег по профессии.

3. Основные этические принципы работы сотрудника Контрольно-счетной палаты муниципального образования Северский муниципальный район Краснодарского края

3.1. Сотрудник Контрольно-счетной палаты в своей деятельности должен соблюдать следующие принципы:

3.1.1. 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.

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

3.1.3. 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 компетентностью для выполнения порученного задания, он обязан поставить в известность об этом своего непосредственного руководителя.

3.1.4. 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 методиками и стандартами проведения контрольных мероприятий.

3.1.5. Лояльность. Соблюдение данного принципа означает, что 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 Контрольно-счетную палату, вызвать конфликт интересов, нанести прямой или косвенный ущерб делу.

3.1.6. Конфиденциальность информации. Сотрудник 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. Сотрудник Контрольно-счетной палаты не должен разглашать или использовать конфиденциальную информацию во внеслужебных целях, и после увольнения из Контрольно-счетной палаты.

3.1.7. Независимость от проверяемых и других заинтересованных организаций и должностных лиц является неотъемлемым требованием к сотруднику Контрольно-счетной палаты. Принимая задание на проведение контрольного мероприятия, сотрудник Контрольно-счетной палаты должен быть свободным от какой-либо заинтересованности, которая может быть признана несовместимой с принципами честности, объективности и порядочности.

4. Отношения сотрудника Контрольно-счетной палаты муниципального образования Северский муниципальный район Краснодарского края с коллегами по работе

4.1. Сотрудник Контрольно-счетной палаты должен 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

5.Отношения сотрудника Контрольно-счетной палаты муниципального образования Северский муниципальный район Краснодарского края с привлеченными специалистами

5.1. Сотрудник 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 (экспертов, консультантов), обладающих необходимыми знаниями или навыками. В таких случаях сотрудник Контрольно-счетной палаты должен принимать меры для того, чтобы привлеченным специалистам были известны и выполнялись этические требования и принципы работы финансовых контролеров, обусловленные настоящим Стандартом.

6. Этические конфликты и их разрешение

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

-непониманием коллег по работе тех или иных действий сотрудника Контрольно-счетной палаты, что негативно отражается на работе или авторитете Контрольно-счетной палаты;

-просьбами (требованиями) различных лиц, направленных на то, чтобы сотрудник Контрольно-счетной палаты действовал в разрез со своими должностными обязанностями и этическими нормами работы сотрудника Контрольно-счетной палаты;

-воздействием на сотрудника, осуществляемым в корыстных целях с помощью слухов, шантажа и т.д.;

-отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на служебную деятельность сотрудника или приводящими к недостойному поведению сотрудника Контрольно-счетной палаты в обществе.

Сотрудник Контрольно-счетной палаты должен избегать этих и других конфликтных ситуаций, которые могут нанести ущерб его личностному авторитету или деловой репутации.

6.2. В случае если сотруднику Контрольно-счетной палаты не удалось избежать конфликтной ситуации, он должен уметь правильно разрешить её, применяя с этой целью обращения к своему непосредственному начальнику (руководству Контрольно-счетной палаты) или обратиться в комиссию Контрольно-счетной палаты по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих муниципального образования Северский район в Контрольно-счетной палате муниципального образования Северский район и урегулированию конфликтов интересов.

6.3. Нарушения сотрудником Контрольно-счетной палаты требований настоящего Стандарта рассматриваются комиссией Контрольно-счетной палаты по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих муниципального образования Северский район в Контрольно-счетной палате муниципального образования Северский район и урегулированию конфликтов интересов, которая может применить к нарушителю различные меры воздействия: вынести моральное осуждение, дать рекомендацию по исправлению его поведения, направить своё заключение в аттестационную комиссию Контрольно-счетной палаты, вынести вопрос о нарушении этических норм сотрудником на собрание

коллектива Контрольно-счетной палаты, рекомендовать председателю Контрольно-счетной палаты применить к нарушителю меры дисциплинарного воздействия вплоть до увольнения с работы.