

Утверждено
приказом председателя
Контрольно-счетной палаты
Рязанской области
от «10» апреля 2012 г. № 36

**СИСТЕМА ПРОЦЕДУР И МЕР, НАПРАВЛЕННЫХ НА РАЗРЕШЕНИЕ ВОЗМОЖНЫХ
ЭТИЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ
В КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНОЙ ПАЛАТЕ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
(в редакции приказа от 30.11.2016 № 56)**

1. Настоящая система процедур и мер, направленных на разрешение возможных этических конфликтов в Контрольно-счетной палате Рязанской области (далее - Контрольно-счетная палата) разработана с целью создания условий для соблюдения сотрудниками Контрольно-счетной палаты норм Кодекса этики и служебного поведения работников контрольно-счетных органов Российской Федерации (далее - Кодекс), укрепления служебной дисциплины.

2. Сотрудник Контрольно-счетной палаты, сознавая свою ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязан защищать права граждан и интересы государства, строго соблюдать Конституцию РФ, законодательство РФ и обеспечивать их исполнение, быть верным профессиональному долгу.

3. При выполнении служебных обязанностей сотрудник Контрольно-счетной палаты должен придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения, быть независимыми в своих выводах и решениях, добросовестно выполнять свою работу. Основанием для его выводов может быть исключительно проверенная и объективная информация.

4. В служебном поведении сотрудник Контрольно-счетной палаты обязан воздерживаться от:

а) от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, если это не входит в его служебные обязанности.

б) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

в) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

г) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

д) действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (подарки, вознаграждения и т.п.) и иных интересов, которые могут оказать воздействие на его независимость и честность.

5. В ходе профессиональной деятельности сотрудник Контрольно-счетной палаты может столкнуться с конфликтными ситуациями, вызванными:

а) просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы он действовал вразрез со своими должностными обязанностями (в том числе с помощью угроз, слухов, шантажа и т.п.);

б) неправомерным давлением со стороны руководства;

в) отношениями семейного или личного характера, используемыми для

воздействия на его служебную деятельность.

6. Во всех этих и других ситуациях сотрудник Контрольно-счетной палаты должен вести себя выдержанно и достойно, действовать в строгом соответствии с законодательством РФ, своими служебными обязанностями, а также принципами Кодекса. Он должен сделать все возможное, чтобы избежать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации и (или) авторитету Контрольно-счетной палаты. Если же конфликта избежать не удалось, сотрудник Контрольно-счетной палаты должен предпринять следующие последовательные шаги:

а) сообщить о возникшей конфликтной ситуации непосредственному руководителю.

б) если проблему конфликта не удалось решить с помощью непосредственного руководителя или непосредственный руководитель оказывается сам вовлечен в нее, то сотрудник Контрольно-счетной палаты должен обратиться к председателю Контрольно-счетной палаты, уведомив об этом непосредственного руководителя.

в) если предшествующие шаги не привели к разрешению конфликта, сотрудник Контрольно-счетной палаты имеет право обратиться за конфиденциальными консультациями и рекомендациями в Ассоциацию контрольно-счетных органов РФ.

7. Информация о нарушении гражданским служащим Контрольно-счетной палаты этических норм (требований к служебному поведению) поступившая от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, организаций, должностных лиц, сотрудников Контрольно-счетной палаты или граждан, после рассмотрения председателем Контрольно-счетной палаты направляется в комиссию Контрольно-счетной палаты по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, на которую возложены функции этической комиссии (далее – Комиссия)

8. Данная информация подлежит регистрации в установленном порядке и должна содержать:

а) фамилию, имя, отчество сотрудника Контрольно-счетной палаты и замещаемую им должность;

б) описание нарушения сотрудником Контрольно-счетной палаты требований к служебному поведению, обстоятельств, места и времени события;

в) данные об источнике информации.

В случае если отсутствуют данные об источнике информации о нарушении этических норм, эта информация считается анонимной и не подлежит рассмотрению.

9. Основанием для проведения заседания Комиссии при поступлении информации о нарушении этических норм является наличие в ней сведений о совершении сотрудником Контрольно-счетной палаты поступков, порочащих его честь и достоинство, или об ином нарушении положений Кодекса.

10. Информирование заявителя, направившего информацию о нарушении сотрудником Контрольно-счетной палаты этических норм (требований к служебному поведению), об итогах работы Комиссии осуществляется в установленном порядке.

11. Решение Комиссии, принятое в отношении сотрудника Контрольно-счетной палаты по результатам рассмотрения информации о нарушении им этических норм (требований к служебному поведению) хранится в его личном деле и может быть учтено при аттестации гражданского служащего, а также при участии его в конкурсе на замещение вакантной должности при оценке его личностных качеств.