



РАСПОРЯЖЕНИЕ

администрации Пестяковского муниципального района
Ивановской области

«01» декабря 2010 г. № 307

пос. Пестяки

«Об утверждении профессионально
- этического стандарта поведения
сотрудника администрации
Пестяковского муниципального района»

Во исполнение Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции":

1. Утвердить профессионально - этический стандарт антикоррупционного поведения сотрудника аппарата администрации Пестяковского муниципального района (приложение).

2. Руководителям аппарата администрации Пестяковского муниципального района изучить и ознакомить с настоящим стандартом сотрудников аппарата под роспись.

2.1. При исполнении трудовых обязанностей строго руководствоваться положениями настоящего стандарта.

3. Контроль за исполнением настоящего Распоряжения оставляю за собой.

Глава администрации
Пестяковского муниципального района



Т.В. Исаева

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ
АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ
СОТРУДНИКА АДМИНИСТРАЦИИ
ПЕСТЯКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

1. Коррупционно опасное поведение и его предупреждение

1.1. Коррупционно опасным поведением применительно к настоящему стандарту считается такое действие или бездействие сотрудника (работника) аппарата администрации Пестяковского муниципального района (далее администрации района), которое в ситуации конфликта интересов создаёт предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником (работником), незаконно использующим своё служебное положение.

1.2. Коррупционно опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для сотрудника законодательством РФ.

1.3. Сотруднику независимо от занимаемого им служебного положения следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий.

1.4. Нравственный долг предписывает сотруднику безотлагательно докладывать непосредственному начальнику о всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

1.5. Необходимость формирования у сотрудника навыков антикоррупционного поведения предусматривает сознательное возложение им на себя моральных обязательств, ограничений и запретов.

1.6. Нравственные обязательства сотрудника не позволяют ему:

1.6.1. заниматься предпринимательской деятельностью, состоять лично, а также через аффилированных (подставных) лиц в какой-либо коммерческой организации;

1.6.2. выстраивать отношения личной заинтересованности с лицами, занимающимися предпринимательской деятельностью;

1.6.3. составлять протекцию, оказывать поддержку субъектам предпринимательской деятельности в личных, корыстных интересах;

1.6.4. создавать условия для получения ненадлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением;

1.6.5. проявлять заинтересованность и (или) вмешиваться в споры физических лиц, хозяйствующих субъектов вне рамок, установленных должностными обязанностями и установленных законодательством РФ;

1.6.6. обращаться к коллегам с неправомерными просьбами, нарушающими установленный порядок рассмотрения жалоб и заявлений, способными оказать влияние на служебное решение.

7. Нравственная чистоплотность, неподкупность сотрудника, его преданность интересам службы, составляют основу профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

2. Коррупционно опасное поведение руководителя

2.1. Коррупционно опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим администрацию Пестяковского муниципального района.

2.2. Видами коррупционно опасного поведения руководителя являются: протекционизм, фаворитизм, nepoтизм (кумовство), а также злоупотребление служебным положением.

2.2.1. Протекционизм представляет собой систему покровительства, карьерного выдвижения, предоставления преимуществ по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений с целью получения корыстной выгоды.

2.2.2. Фаворитизм выражается в демонстративном приближении к себе своих любимцев; показном делегировании им тех или иных полномочий, не соответствующих статусу; незаслуженном выдвижении их по службе и поощрении, награждении; необоснованном предоставлении им доступа к материальным и нематериальным ресурсам.

2.2.3. Nepoтизм (кумовство) является моральным покровительством руководителя своим родственникам и близким людям, при котором выдвижение и назначение на должности производятся по признакам религиозной, кастовой, родовой принадлежности, а также личной преданности руководителю.

2.2.4. Злоупотребление властью (служебным положением) сотрудником администрации района есть умышленное использование своих должностных полномочий и преимуществ вопреки интересам служебного долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

2.3. Протекционизм, фаворитизм, nepoтизм при подборе, расстановке, обучении, воспитании кадров, как и иное злоупотребление властью (служебным положением) со стороны руководителя, несовместимы с принципами и нормами этики.

2.4. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:

- глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств кандидатов для назначения на должности руководящего состава, учёте соблюдения ими профессионально-этических правил и норм по прежнему месту работы (службы);
- изучении с руководителями всех уровней нравственных основ профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;
- воспитании у руководителей всех уровней личной ответственности за состояние дисциплины, законности и антикоррупционной защиты сотрудников аппарата администрации района;
- предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределенности, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.

3. Этический конфликт и этическая неопределенность

3.1. Этический конфликт представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами профессиональной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе трудовой деятельности.

3.2. Этическая неопределенность возникает в том случае, когда сотрудник не может определить степень соответствия своего поведения принципам и нормам трудовой этики.

3.3. Сотрудник аппарата администрации района в ходе выполнения своих обязанностей может оказаться в ситуации этического конфликта или этической неопределенности, вызванной:

- соблазном любыми средствами достичь поставленной цели, связанной с корыстными интересами;
- отношениями личного (семейного, бытового) характера, влияющими на результаты трудовой деятельности;
- воздействием на сотрудника, оказываемым другими лицами в корыстных целях посредством слухов, интриг, шантажа и иных форм морального и физического давления;
- просьбами (требованиями) иных лиц, направленными на то, чтобы сотрудник действовал, нарушая свои должностные обязанности.

3.4. В ситуации этического конфликта или этической неопределенности сотруднику требуется:

- вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами трудовой этики;
- избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитету администрации района;

- доложить об обстоятельствах конфликта (неопределенности) непосредственному руководителю или с его разрешения обратиться к вышестоящему руководству;
- обратиться в комиссию «По соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов» в случае, если руководитель не может разрешить проблему, либо сам вовлечен в ситуацию этического конфликта или этической неопределенности.

4. Конфликт интересов и его предупреждение

4.1. Профессионально-этическое содержание конфликта интересов состоит в противоречии между служебным долгом и личной корыстной заинтересованностью, которое может причинить моральный вред администрации района, как органу местного самоуправления.

4.2. Личной корыстной заинтересованностью сотрудника признаётся возможность получения любой формы выгоды для него или иных лиц, с которыми он связан служебными или неформальными отношениями.

4.3. Для предупреждения конфликта нормы профессиональной этики предписывают сотруднику:

- доложить непосредственному начальнику о возникшем конфликте интересов или об угрозе его возникновения;
- прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;
- отказаться от возможной ненадлежащей выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- противодействовать коррупции и разоблачать коррупционеров любого уровня;
- принимать меры по преодолению негативных последствий конфликта интересов.

4.4. Уклонение сотрудника от обязанности представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, равно как и его нечестность при этом являются существенным условием возникновения конфликта интересов.

5. Отношение к ненадлежащей выгоде

5.1. Ненадлежащей выгодой сотрудника аппарата администрации района считается получение им в результате коррупционных действий денежных средств, материальных или нематериальных благ, преимуществ, не предусмотренных действующим законодательством РФ.

5.2. Основанием получения ненадлежащей выгоды выступает корыстная мотивация сотрудника, направленная на незаконное личное обогащение или создание условий для такового.

5.3. В случае предложения ненадлежащей выгоды сотруднику следует отказаться от неё, доложить непосредственному начальнику в письменной форме о фактах и обстоятельствах её предложения, в дальнейшем избегать любых контактов, прямо или косвенно связанных с ненадлежащей выгодой.

5.4. В случае, если материальные средства, приносящие ненадлежащую выгоду, нельзя ни отклонить, ни вернуть, сотрудник должен принять все меры для обращения её в доход государству.

6. Отношение к подаркам и иным знакам внимания

6.1. Получение или вручение сотрудниками подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее - подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределенности, способствовать возникновению конфликта интересов.

6.2. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством РФ, сотрудник попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения сотрудника администрации района.

6.3. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.

6.4. Сотрудник администрации района может принимать или вручать подарки, если:

- это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;

- ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;

- стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством РФ.

6.5. Получение или вручение подарков в связи с выполнением служебных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных достижений сотрудника по службе.

6.6. Сотруднику администрации района не следует:

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;

- принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми сотрудник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;

- передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;

- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

7. Защита интересов сотрудника

7.1. Сотрудник администрации района, добросовестно выполняя служебные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на срыв выполнения возложенных на него должностных обязанностей.

7.2. Защита сотрудника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства администрации района.

7.3. Главе администрации района, руководителю подразделения аппарата администрации района надлежит поддерживать и защищать сотрудника в случае его необоснованного обвинения.

7.4. Сотрудник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

7.5. Сотрудник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и честь, дискредитирует администрацию района как орган местного самоуправления, лишается морального права на уважение, поддержку и доверие со стороны коллег по работе.