



ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ



БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»

**СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ
К СЛУЖЕБНОМУ ПОВЕДЕНИЮ,
МОРАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИХ
И ПРАВСТВЕННЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО
(практическое пособие)**

Сургут
Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Ресурсный центр развития социального обслуживания»
2020

УДК 35.08:174(076)
ББК 67.401.02п5я81
С 54

Под общей редакцией

Э. К. Иосифовой, канд. мед. наук, директора бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ресурсный центр развития социального обслуживания».

Составитель:

Г. Х. Батынова, методист информационно-аналитического отдела бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ресурсный центр развития социального обслуживания».

С 54 Соблюдение требований к служебному поведению, морально-этических и нравственных качеств личности государственного гражданского служащего / сост. Г. Х. Батынова. – Сургут: Изд-во бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ресурсный центр развития социального обслуживания» 2020. – 82 с.

Пособие содержит нормативные правовые акты международного, федерального и регионального уровней, относящихся к сфере государственной службы, раскрывает их предназначение; общие принципы служебного поведения государственных служащих; понятия «коррупция» и «конфликт интересов»; рекомендации по соблюдению государственными (муниципальными) служащими норм этики в целях противодействия коррупции и иным правонарушениям и задания для самопроверки.

Издание адресовано руководителям и специалистам территориальных подразделений и учреждений социального обслуживания, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в целях оказания консультативной помощи по вопросам, связанным с применением на практике требований к служебному поведению, морально-этических и нравственных качеств личности государственного гражданского служащего.

УДК 35.08:174(076)
ББК 67.401.02п5я81

© Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ресурсный центр развития социального обслуживания», 2020

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ	5
ВВЕДЕНИЕ	6
Глава 1. СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ	8
1.1. Государственный служащий: понятие, статус, профессиональная компетентность.....	8
1.2. Структура государственной службы.....	12
Глава 2. СТАНДАРТЫ И ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ	15
2.1. Международный кодекс поведения государственных должностных лиц.....	16
2.2. Модельный кодекс поведения для государственных служащих.....	17
2.3. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.....	22
2.4. Кодекс этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания.....	23
2.5. Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.....	26
2.6. Типовой кодекс этики и служебного поведения работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра.....	33
2.7. Кодекс этики для специалистов, работающих с получателями социальных услуг в автономном округе.....	35
Глава 3. КОРРУПЦИЯ И КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ	38
3.1. Понятия «коррупция» и «конфликт интересов».....	38
3.2. Рекомендации по соблюдению государственными (муниципальными) служащими норм этики в целях противодействия коррупции и иным правонарушениям.....	41
Заключение	46
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	47
ПРИЛОЖЕНИЯ	51
Приложение 1. Итоговый контроль.....	51
1.1. Типовой вариант теста.....	51

1.2. Типовые ситуации конфликта интересов на государственной службе и порядок их урегулирования.....	57
Приложение 2. Регламентация деятельности государственных служащих.....	66
Таблица 2.1. Основные обязанности и права гражданского служащего, запреты и ограничения, связанные с гражданской службой, сформулированные в Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».....	66
Таблица 2.2. Общие принципы (права, обязанности, запреты), определенные в «Модельном кодексе поведения для государственных служащих».....	70
Таблица 2.3. Основные принципы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих, сформулированные в «Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих».....	73
Таблица 2.4. Основные принципы и правила служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам органов управления социальной защиты населения и работникам учреждений социального обслуживания, изложенные в «Кодексе этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания».....	77
Таблица 2.5. Основные принципы профессиональной этики работников организации, определенные в «Типовом кодексе этики и служебного поведения работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра.....	80

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

РФ – Российская Федерация

УСЗН – управление социальной защиты населения

УСО – учреждение социального обслуживания

ФЗ – Федеральный закон

ХМАО – Югра – Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

ВВЕДЕНИЕ

Формирование новой российской государственной системы происходит в условиях, когда большое значение приобрела государственная служба, призванная обеспечивать реализацию функций государства. Государственная служба становится все более важным институтом государственной власти, а государственные служащие – ведущими субъектами ее осуществления.

Цель государственного служащего – служение государству, обществу, отечеству. Они являются гарантом стабильности государства и его лояльности по отношению к своим гражданам. Государственные служащие осуществляют полномочия от имени и по поручению государства.

Сегодня важными требованиями, предъявляемыми к государственному служащему любого ранга или уровня, являются не только профессиональные знания и навыки, необходимые для исполнения своих должностных обязанностей, но и нравственные качества, внешне проявляющиеся в культуре поведения, речи, манерах, одежде. Государственный служащий – лицо публичное. По роду службы ему приходится не только руководствоваться законами и инструкциями, но и разъяснять, убеждать, доказывать. Государственный гражданский служащий должен быть организованным, культурным человеком, умеющим говорить и выслушивать других, уважать их мнение и отстаивать при этом интересы государства и его граждан.

Специфика государственной службы Российской Федерации (далее – РФ) как профессиональной деятельности граждан РФ по обеспечению исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих должности, устанавливаемые для непосредственного исполнения полномочий государственных органов, предопределяет особый правовой статус государственных служащих РФ.

Повышение уровня организационной культуры гражданской службы, формирование установок, норм, отношений выступают в качестве важного условия эффективного функционирования государственного аппарата на благо общества.

Регламентируя правовое положение государственных служащих РФ, порядок поступления и прохождения государственной службы РФ, государство вправе устанавливать в этой сфере и особые правила (требования), что обусловлено целью обеспечения поддержания высокого уровня осуществления государственной службы, задачами и принципами ее организации и функционирования, особенностями профессиональной деятельности лиц, исполняющих обязанности по государственной должности государственной службы РФ.

Настоящее издание подготовлено в целях оказания руководителям и специалистам территориальных подразделений и учреждений социального обслуживания, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, консультативной помощи по вопросам, связанным с применением на практике требований к служебному поведению, морально-этических и нравственных качеств личности государственного гражданского служащего.

Пособие состоит из трех глав.

В первой главе представлены основные понятия, раскрывающие суть и содержание системы государственной службы.

Вторая глава раскрывает предназначение нормативных правовых актов международного, федерального и регионального уровней, относящихся к сфере государственной службы. Также содержит общие принципы служебного поведения государственных служащих, которыми должен руководствоваться каждый управленец, чтобы своими действиями и поступками укреплять авторитет власти и доверие к ней.

Третья глава содержит понятия «коррупция» и «конфликт интересов», рекомендации по соблюдению государственными (муниципальными) служащими норм этики в целях противодействия коррупции и иным правонарушениям.

В список литературы включены перечень нормативных правовых актов, обеспечивающих деятельность в сфере государственной службы, и используемая литература.

В приложении размещены задания для самопроверки (типовой вариант теста и практикоориентированные задачи «Типовые ситуации конфликта интересов на государственной службе и порядок их урегулирования»); материал, содержащий регламент деятельности государственных служащих, взятый из источников, проанализированных в данном пособии.

Глава. 1. СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

1.1. Государственный гражданский служащий: понятие, статус, профессиональная компетентность

Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹ в соответствии с Конституцией РФ и Федеральным законом от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» установлены правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы РФ, и определены основные понятия:

государственные должности РФ и государственные должности субъектов РФ – должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов, и должности, устанавливаемые конституциями (уставами), законами субъектов РФ для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов РФ (ст. 1, ч. 1 № 79-ФЗ);

представитель нанимателя – руководитель государственного органа, лицо, замещающее государственную должность, либо представитель указанных руководителя или лица, осуществляющие полномочия нанимателя от имени РФ или субъекта РФ (ст. 1, ч. 2 № 79-ФЗ);

гражданский служащий – гражданин РФ, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы. Гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта РФ (ст. 13 № 79-ФЗ).

Должности федеральной государственной гражданской службы устанавливаются федеральным законом или указом Президента РФ, должности государственной гражданской службы субъектов РФ – законами или иными нормативными правовыми актами субъектов РФ с учетом положений настоящего Федерального закона в целях обеспечения исполнения полномочий государственного органа либо лица, замещающего государственную должность (ст. 8 № 79-ФЗ).

¹ Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». – Режим доступа : <https://depgs.admhmao.ru/deyatelnost/gosudarstvennaya-grazhdanskaya-sluzhba/normativnye-dokumenty/i-federalnye-zakony/128865/federalnyy-zakon-o-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-sluzhbe-rossiyskoy-federatsii-ot-27-iyulya-2004-goda>. – Загл с экрана.

Должности государственной гражданской службы автономного округа утверждены постановлением Губернатора автономного округа от 14.04.2010 № 70 «О реестре должностей государственной гражданской службы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»².

На гражданскую службу вправе поступать граждане РФ, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком РФ и соответствующие квалификационным требованиям, установленным настоящим ФЗ (ст. 21 № 79-ФЗ).

Предельный возраст пребывания на гражданской службе – 65 лет (ст. 25.1, ч.1 № 79-ФЗ).

По достижении гражданским служащим предельного возраста пребывания на гражданской службе по решению представителя нанимателя и с согласия гражданина он может продолжить работу в государственном органе на условиях срочного трудового договора на должности, не являющейся должностью гражданской службы (ст. 25.1, ч.2 № 79-ФЗ).

Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса, если иное не установлено. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы³ (ст. 22, ч. 1 № 79-ФЗ).

Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, определяющее порядок и условия его проведения, утверждается указом Президента Российской Федерации⁴ (ст. 22, ч. 12 № 79-ФЗ).

Для замещения должности гражданской службы требуется соответствие квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, а также при

² Постановление Губернатора ХМАО – Югры от 14.04.2010 № 70 «О реестре должностей государственной гражданской службы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры». – Режим доступа : <https://dep.gs.admhmao.ru/dokumenty/rf/213965/>. – Загл. с экрана.

³ Комментарий: Утверждена единая методика проведения конкурсов Постановлением Правительства РФ от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы РФ и включение в кадровый резерв государственных органов». – Режим доступа : <https://base.garant.ru/71918302/>. – Загл. с экрана.

⁴ Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации». – Режим доступа : <https://base.garant.ru/187829/>. – Загл. с экрана.

наличии соответствующего решения представителя нанимателя – к специальности, направлению подготовки (ст. 12, ч. 1 № 79-ФЗ).

Квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы, областью и видом профессиональной служебной деятельности гражданского служащего (ст. 12, ч. 2 № 79-ФЗ).

Профессиональная служебная деятельность гражданского служащего осуществляется в соответствии с должностным регламентом, утверждаемым представителем нанимателя и являющимся составной частью административного регламента государственного органа (ст. 47, ч. 1 № 79-ФЗ).

Содержание должностного регламента раскрыто на рисунке 1.

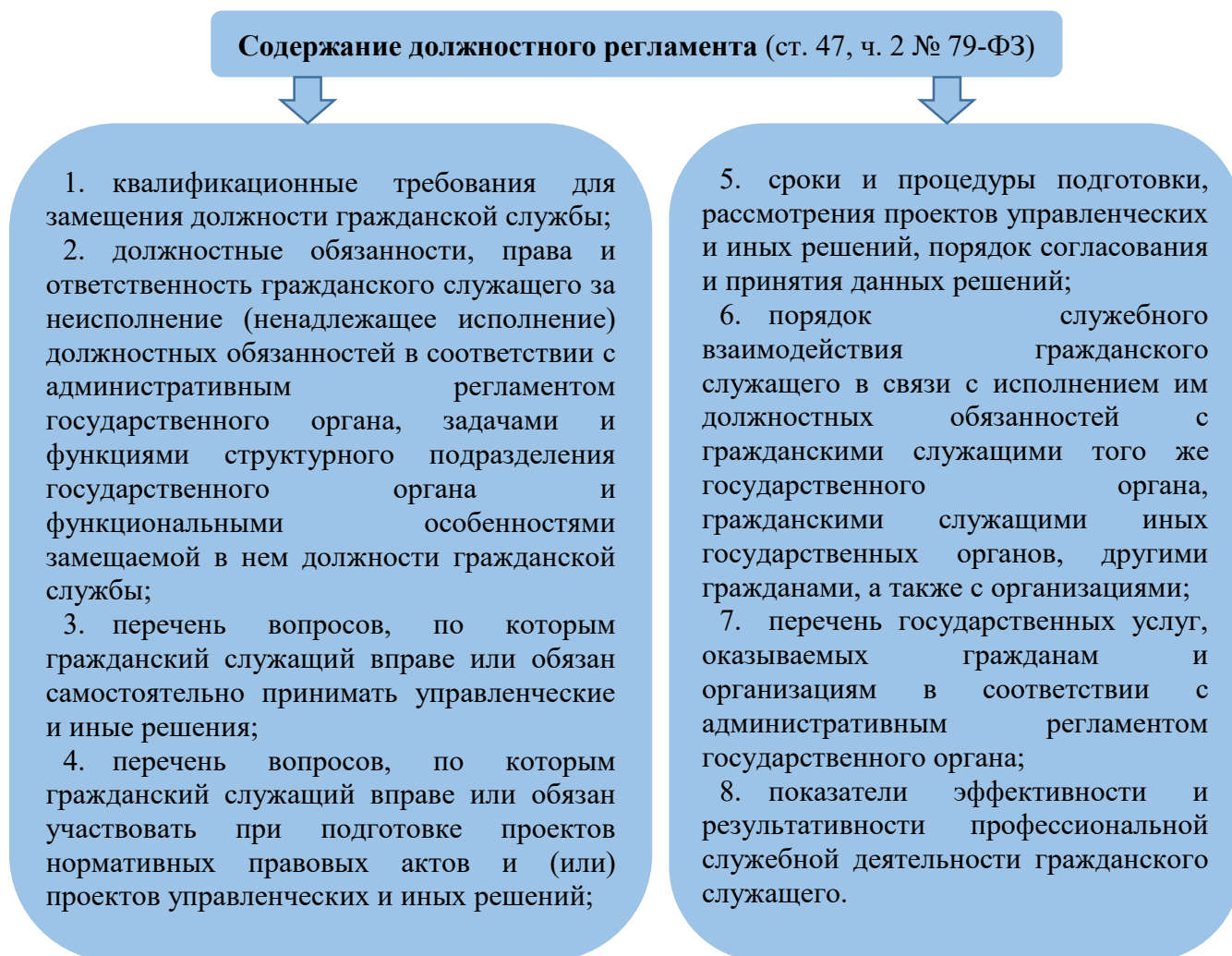


Рис. 1. Содержание должностного регламента.

Положения должностного регламента учитываются при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, аттестации, квалификационного

экзамена, планировании профессиональной служебной деятельности гражданского служащего (ст. 47, ч. 3 № 79-ФЗ).

Результаты исполнения гражданским служащим должностного регламента учитываются при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы или включении гражданского служащего в кадровый резерв, оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации, квалификационного экзамена, поощрении гражданского служащего (ст. 47, ч. 4 № 79-ФЗ).

Примерные должностные регламенты утверждаются соответствующим органом по управлению государственной службой⁵ (ст. 47, ч. 5 № 79-ФЗ).

Аттестация гражданского служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности гражданской службы (ст. 48, ч. 1 № 79-ФЗ). Аттестация гражданского служащего проводится 1 раз в три года (ст. 48, ч. 4 № 79-ФЗ).

При проведении аттестации непосредственный руководитель гражданского служащего представляет мотивированный отзыв об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период. К мотивированному отзыву прилагаются сведения о выполненных гражданским служащим за аттестационный период поручениях и подготовленных им проектах документов, содержащихся в годовых отчетах о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, а при необходимости пояснительная записка гражданского служащего на отзыв непосредственного руководителя (ст. 48, ч. 2 № 79-ФЗ).

При проведении аттестации учитываются соблюдение гражданским служащим ограничений, отсутствие нарушений запретов, выполнение требований к служебному поведению и обязательств, установленных настоящим ФЗ (ст. 48, ч. 7 № 79-ФЗ).

Основные обязанности и права гражданского служащего, запреты и ограничения, связанные с гражданской службой, сформулированные в № 79-ФЗ, размещены в приложении 2 (табл. 2.1.).

⁵ *Комментарий:* В ХМАО – Югре должностные регламенты утверждены Приказом Департамента государственной гражданской службы и кадровой политики ХМАО – Югры от 17.11.2014 № 107 «Об утверждении примерных должностных регламентов государственных гражданских служащих ХМАО – Югры». – Режим доступа : <https://depgs.admhmao.ru/dokumenty/rf/214009/>. – Загл. с экрана.

1.2. Структура государственной службы

Государственная служба РФ представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан РФ по обеспечению исполнения полномочий (ст. 1, ч. 1 № 58-ФЗ)⁶ следующих органов власти (рис. 2.):



Рис. 2. Обеспечение исполнения полномочий в системе государственной службы Российской Федерации.

Система государственной службы включает в себя следующие виды государственной службы (ст. 2, ч. 1 № 58-ФЗ):

- государственная гражданская служба;
- военная служба;
- правоохранительная служба (рис. 3).

Государственная гражданская служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта РФ (ст. 2, ч. 2 № 58-ФЗ) (рис. 3);

⁶ Федеральный закон РФ от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ. – Режим доступа : <https://depgs.admhmao.ru/devatelnost/gosudarstvennaya-grazhdanskaya-sluzhba/normativnye-dokumenty/i-federalnye-zakony/128864/federalnyy-zakon-o-sisteme-gosudarstvennoy-sluzhby-rossiyskoy-federatsii-ot-27-maya-2003-goda-58-fz>-. – Загл. с экрана.



Рис. 3. Структура системы государственной службы.

Государственная гражданская служба РФ – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан РФ на должностях государственной гражданской службы РФ по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов; государственных органов субъектов РФ; лиц, замещающих государственные должности РФ; лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ (ст. 5, ч. 1 № 58-ФЗ; ст. 3, ч. 1 № 79-ФЗ)⁷.

Муниципальная служба – профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта) (ст. 2, ч. 1 № 25-ФЗ)⁸.

При исполнении должностных обязанностей гражданские служащие должны руководствоваться принципами гражданской службы (ст. 4 № 79-ФЗ):

- 1) приоритет прав и свобод человека и гражданина;

⁷ Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». – Режим доступа : <https://depgs.admhmao.ru/deyatelnost/gosudarstvennaya-grazhdanskaya-sluzhba/normativnye-dokumenty/i-federalnye-zakony/128865/federalnyy-zakon-o-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-sluzhbe-rossiyskoy-federatsii-ot-27-iyulya-2004-goda>. – Загл. с экрана.

⁸ Федеральный закон РФ от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. от 03.04.2017). – Режим доступа : <https://base.garant.ru/12152272/>. – Загл. с экрана.

2) единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов РФ;

3) равный доступ граждан, владеющих государственным языком РФ, к гражданской службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего;

4) профессионализм и компетентность гражданских служащих;

5) стабильность гражданской службы;

6) доступность информации о гражданской службе;

7) взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;

8) защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность.

Глава 2. СТАНДАРТЫ И ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Общие принципы служебного поведения государственных гражданских служащих определены в нормативных правовых актах международного, федерального, регионального (субъектов РФ) уровней.

В целях повышения доверия общества к государственным институтам, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения федеральными государственными служащими и государственными гражданскими служащими субъектов РФ должностных обязанностей, исключения злоупотреблений на федеральной государственной службе и государственной гражданской службе субъектов РФ, Указом Президента РФ утверждены **общие принципы служебного поведения государственных служащих**⁹. Общие принципы служебного поведения рекомендованы придерживаться лицам, замещающим государственные должности РФ, государственные должности субъектов РФ и выборные муниципальные должности, в части, не противоречащей правовому статусу этих лиц.

Также утвержден профессиональный стандарт «Руководитель организации социального обслуживания»¹⁰, в котором определены трудовые функции руководителя. При организации деятельности учреждения социального обслуживания, трудовые действия руководителя состоят в обеспечении соблюдения работниками профессионально-этических требований, помимо этого определены необходимые умения руководителя – «Соблюдать профессионально-этические требования к деятельности руководителя организации», необходимые знания – «Этические основы делового общения».

Прежде чем охарактеризовать требования к служебному поведению государственных гражданских служащих РФ и ХМАО – Югры, рассмотрим аналогичные требования на уровне международных стандартов.

Основным требованием к служебному поведению относится соблюдение профессиональной этики, общечеловеческих норм нравственности, компетентность.

Одним из наиболее известных и распространенных инструментов этического регулирования является кодекс поведения (этический кодекс, моральный кодекс).

⁹ Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих». – Режим доступа : <https://base.garant.ru/184842/>. – Загл. с экрана.

¹⁰ Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.06.2020 № 353н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания». – Режим доступа : <http://fgosvo.ru/docs/69/0/2/3> <http://fgosvo.ru/docs/69/0/2/3>. – Загл. с экрана.

Кодекс поведения – система правил или этических принципов, управляющих поведением членов определенного сообщества (социальной, профессиональной или этнической группы), выражающих понимание достойного поведения в соответствии с моралью данного сообщества¹¹.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

2.1. Международный кодекс поведения государственных должностных лиц

Важность кодексов поведения регулярно подчеркивается крупнейшими международными организациями. В частности, Генеральной Ассамблеей ООН принят **Международный кодекс поведения государственных должностных лиц**¹², который является основным документом, определяющим обязанности должностного лица. В документе определены общие принципы поведения при выполнении должностных обязанностей и функций; коллизии интересов и отказ от права (недопустимость злоупотребления служебным положением); требования к сообщению сведений об активах в соответствии с занимаемым служебным положением, принятию подарков или других знаков внимания, хранению конфиденциальной информации, участию в политической деятельности.

Международный кодекс поведения государственных должностных лиц устанавливает общие принципы поведения государственных служащих (п. I). В указанном кодексе определено, что:

Государственная должность, как она определяется в национальном законодательстве, – это должность, облеченная доверием, предполагающая обязанность действовать в интересах государства. Поэтому государственные должностные лица проявляют абсолютную преданность государственным интересам своей страны, представляемым демократическими институтами власти (п. I, пп. 1).

Государственные должностные лица выполняют свои обязанности и функции компетентно и эффективно в соответствии с законами или административными положениями и со всей добросовестностью. Они постоянно стремятся к тому, чтобы обеспечить как можно более эффективное и умелое распоряжение государственными ресурсами, за которые они несут ответственность (п. I, пп. 2).

¹¹ Этический кодекс, материал из Википедии. – Режим доступа : https://ru.wikipedia.org/wiki/Этический_кодекс. – Загл. с экрана.

¹² «Международный кодекс поведения государственных должностных лиц», принятый резолюцией 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12.12.1996. – Режим доступа : https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/int_code_of_conduct.shtml. – Загл. с экрана.

Государственные должностные лица внимательны, справедливы и беспристрастны при выполнении своих функций и, в частности, в своих отношениях с общественностью. Они никогда не оказывают какое бы то ни было неправомерное предпочтение какой-либо группе лиц или отдельному лицу, не допускают дискриминации по отношению к какой-либо группе лиц или отдельному лицу или не злоупотребляют иным образом предоставленными им полномочиями и властью (п. I, пп. 3).

Согласно п. III Международного кодекса государственные должностные лица должны выполнять требования национального законодательства об объявлении или сообщении сведений о личных активах и обязательствах, а также, по возможности, сведения об активах и обязательствах супруга (супруги) и/или иждивенцев.

Кроме того, государственные должностные лица не должны добиваться, прямо или косвенно, получения любых подарков или других знаков внимания, которые могут повлиять на выполнение ими своих функций, а также осуществление ими своих обязанностей или принятие ими решений (п. IV).

Сведения конфиденциального характера, которыми располагают государственные должностные лица, хранятся в тайне, если национальное законодательство, исполнение обязанностей или потребности правосудия не требуют иного. Такие ограничения применяются также после ухода со службы (п. V).

Государственные должностные лица участвуют в политической или иной деятельности вне рамок их официальных обязанностей в соответствии с законами и административными положениями таким образом, чтобы не подрывать веру общественности в беспристрастное выполнение ими своих функций и обязанностей (п. VI).

2.2. Модельный кодекс поведения для государственных служащих

Государственные служащие являются основным звеном государственной администрации и должны иметь особые обязанности и обязательства, также для адекватного выполнения своих задач они должны иметь соответствующую квалификацию. Комитетом Министров Совета Европы разработаны рекомендации о кодексах поведения для государственных служащих, который содержит **«Модельный кодекс поведения для государственных служащих»** (далее – Модельный кодекс)¹³.

Модельный кодекс предназначен для уточнения норм поведения и честности,

¹³ Рекомендация № R(2000)10 Комитета Министров Совета Европы «О кодексах поведения для государственных служащих» (принята на 106-й сессии Комитета министров 11.05.2000). – Режим доступа : <https://base.garant.ru/2561375/>. – Загл. с экрана.

которые должны соблюдаться государственными служащими, для оказания им помощи в выполнении этих норм и информировании граждан о том, какого поведения они вправе ожидать от государственных служащих. Документ содержит общие принципы по исполнению обязанностей государственного служащего, соблюдая закон, законные инструкции и связанные с его служебными обязанностями этические нормы.

С учетом положений п. 2 ст. 2 положения настоящего кодекса фигурируют в трудовом договоре (контракте) государственного служащего. Нарушение этих положений может повлечь за собой наложение санкций дисциплинарного характера (ст. 28, п. 2).

Комитет Министров Совета Европы рекомендует при принятии национальных кодексов поведения для государственных служащих руководствоваться Модельным кодексом поведения для государственных служащих.

В **Модельном кодексе поведения для государственных служащих** определены обязанности государственного служащего (см. рис. 4) и требования к служебному поведению государственного служащего (см. рис. 5), которые также размещены в приложении 2 (табл. 2.2.).

Если же государственный служащий при исполнении своих обязанностей обнаружит, что от него требуют совершения незаконного, неправомерного или противоречащего этике поступка, который может быть отнесен к должностным преступлениям или каким-либо иным образом нарушить Модельный кодекс, то он обязан уведомить об этом, как это предусмотрено в законодательстве.

Также согласно Рекомендации Комитета министров Совета Европы государственный служащий должен информировать компетентные органы о любых известных ему нарушениях этого кодекса другими государственными служащими. При этом государственный служащий обязан сообщать компетентным органам любые доказательства, утверждения или подозрения относительно незаконной или преступной деятельности в отношении государственной службы, о чем ему стало известно при исполнении служебных обязанностей или в связи с их исполнением. В ст. 13 Модельного кодекса содержится механизм предотвращения столкновения интересов (в российском законодательстве данное явление именуется «конфликтом интересов»). Под столкновением интересов понимается ситуация, когда государственный служащий имеет личную заинтересованность, которая влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное исполнение им своих служебных обязанностей.

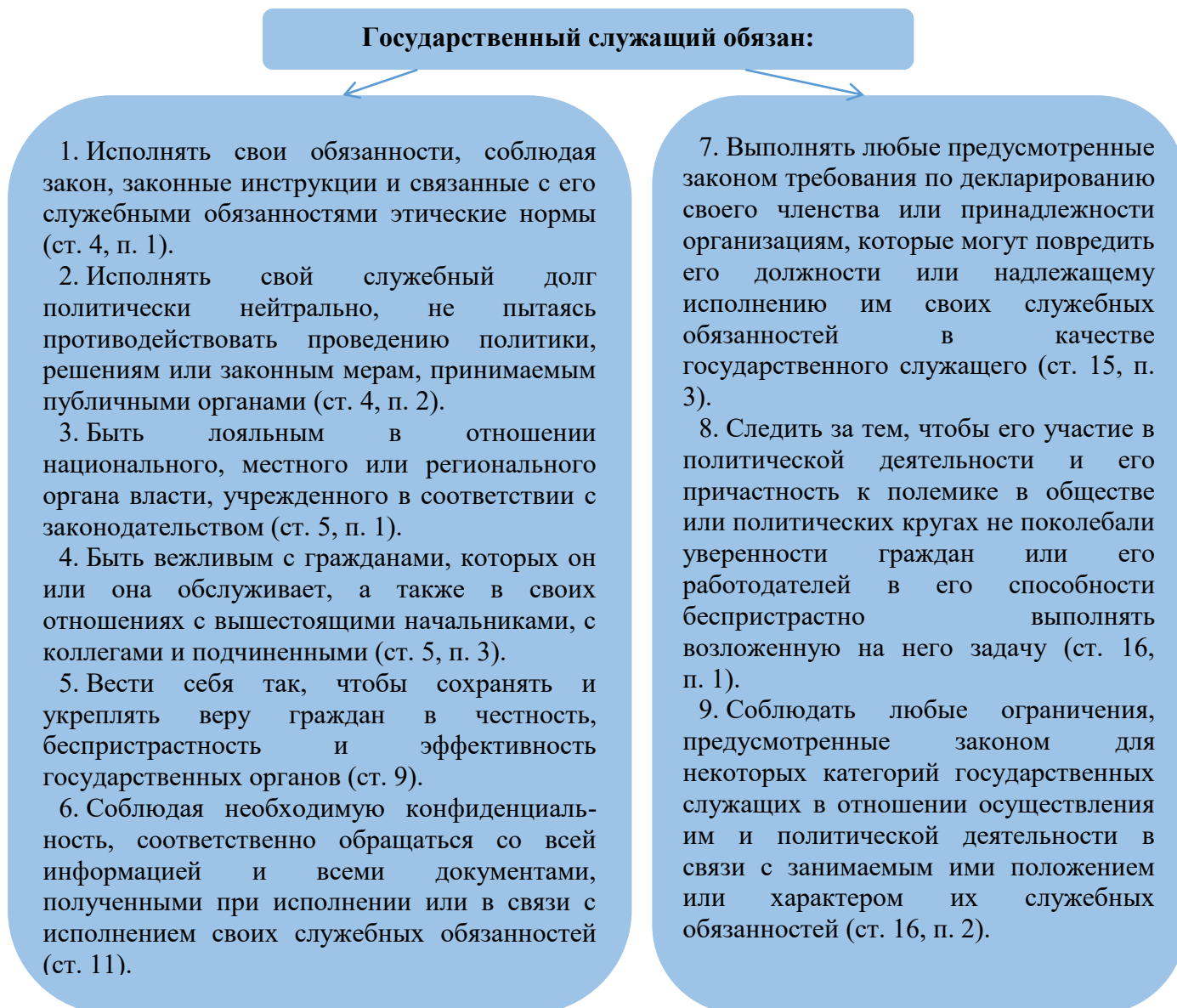


Рис. 4. Обязанности государственного служащего.

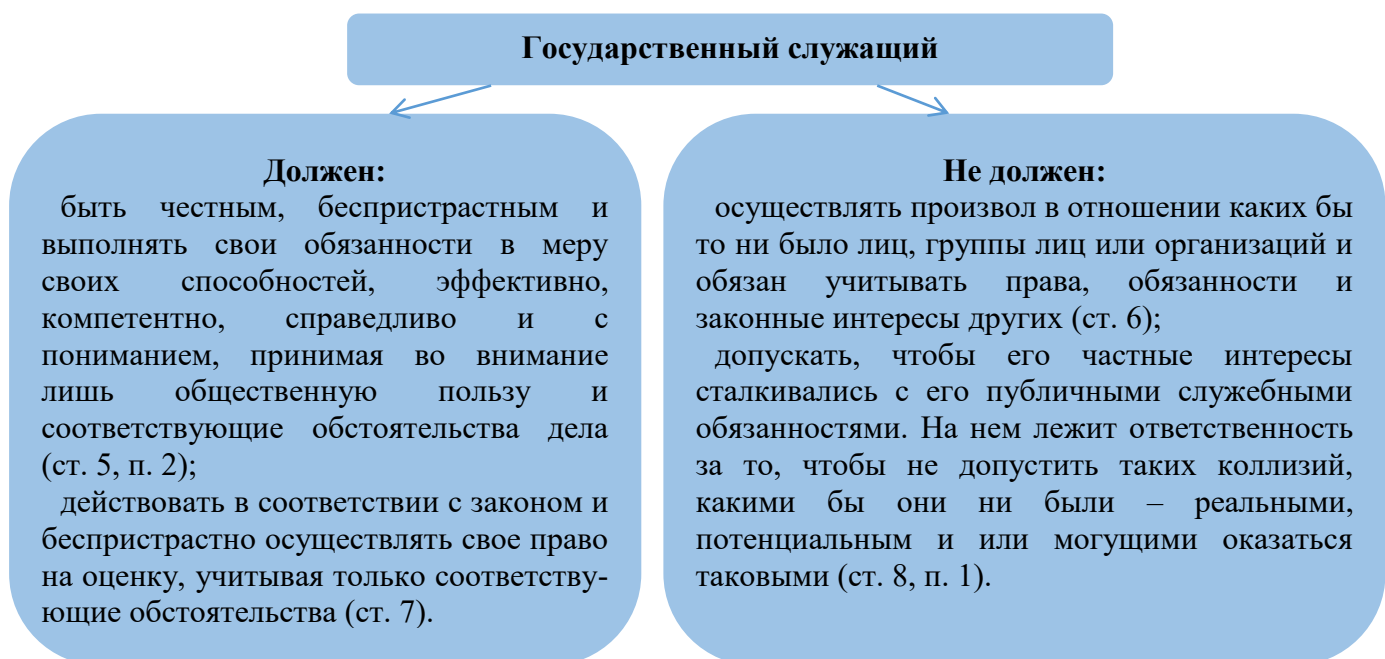


Рис. 5. Требования к служебному поведению государственного служащего.

Личная заинтересованность государственного служащего включает любую выгоду для него лично или для его семьи, родственников, друзей и близких, а также для лиц и организаций, с которыми он имеет или имел деловые или связанные с политикой отношения. В это понятие входит также любое финансовое или гражданское обязательство, которое несет государственный служащий¹⁴.

В любом случае из своего официального положения государственный служащий не может извлекать не причитающуюся ему личную выгоду (ст. 8, п. 2).

Государственный служащий обязан: внимательно относиться к любому реальному или потенциальному столкновению интересов; принимать меры, чтобы не допустить такого столкновения интересов; доводить до сведения вышестоящего начальника о любой коллизии интересов, как только ему становится об этом известно; подчиниться любому окончательному решению, требующему от него выйти из того положения, в котором он находится, или отказаться от выгоды, породившей столкновение интересов. Если государственный служащий занимает такую должность, при которой его служебные обязанности могут задеть его личные или частные интересы, то в соответствии с законом он обязан заявлять о характере и размерах этих интересов во время своего назначения, затем через определенные промежутки времени и при любом изменении ситуации. Согласно ст. 15 Модельного кодекса государственный служащий не должен осуществлять деятельность или операции, занимать (возмездно или безвозмездно) пост или должность, несовместимые с надлежащим исполнением его служебных обязанностей или наносящие им вред. В случае если нет ясности относительно совместимости с государственной службой какой-либо деятельности, госслужащий должен спросить мнение своего непосредственного начальника. Также государственный служащий обязан выполнять любые предусмотренные законом требования по декларированию своего членства или принадлежности организациям, которые могут повредить его должности или надлежащему исполнению им своих служебных обязанностей в качестве государственного служащего. Модельный кодекс содержит требования, ограничивающие возможности получения государственными служащими подарков и иных выгод.

Так, согласно ст. 18, государственный служащий не должен ни просить, ни принимать подарки, услуги, приглашения и любые другие выгоды, предназначенные для него или для его семьи, родственников, близких друзей, а также для лиц или организаций, с которыми он имеет или имел деловые или связанные с политикой отношения,

¹⁴ Служебное поведение государственного гражданского служащего и механизм противодействия коррупции. Учебное пособие / М. Ф. Гацко. Издание Ногинского филиала РАНХиГС. – Ногинск: – 2012. – 48 с.

способные повлиять или создать видимость влияния на беспристрастность, с которой он или она исполняют свои служебные обязанности, или которые могут быть вознаграждением или создать видимость вознаграждения, имеющего отношение к выполняемым служебным обязанностям. Под эту категорию не попадают обычное гостеприимство и мелкие подарки. В случае, когда государственный служащий не знает, может ли он принять подарок или воспользоваться гостеприимством, то он обязан спросить мнение у своего непосредственного начальника.

Если государственному служащему предлагается не должная выгода, то с целью обеспечения своей безопасности он обязан принять следующие меры (рис. 6):

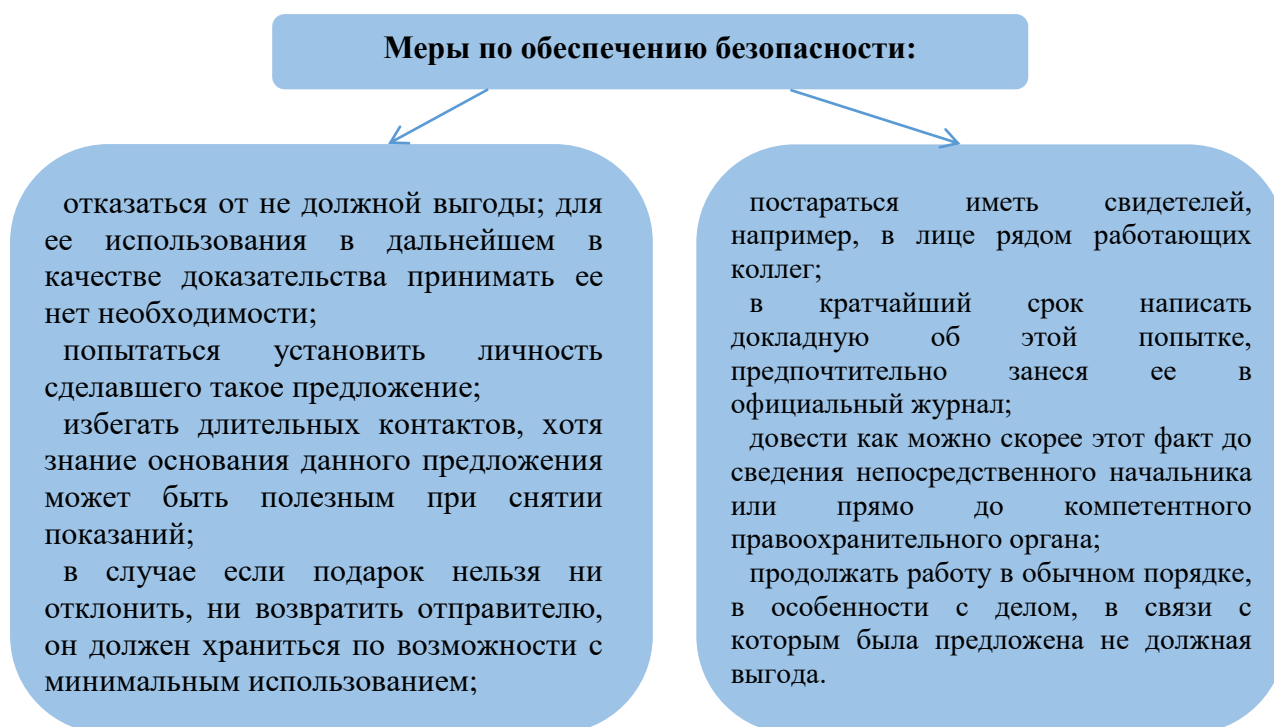


Рис. 6. Меры по обеспечению безопасности государственного служащего.

В Модельном кодексе (ст. 26) содержатся ограничения для бывших госслужащих в трудоустройстве. Так, государственный служащий не должен использовать свою принадлежность к государственной службе для получения работы за ее пределами. Также он не должен допускать, чтобы перспектива другой работы способствовала реальному или потенциальному столкновению интересов или создавала видимость такого столкновения. Бывший государственный служащий не должен в течение определенного периода также действовать от имени какого бы то ни было лица или организации в деле, по которому он действовал или консультировал от имени государственной службы, что дало бы дополнительные преимущества этому лицу или этой организации. Кроме того, бывший государственный служащий не должен использовать или распространять

конфиденциальную информацию, полученную им в качестве государственного служащего, кроме случаев специального разрешения на ее использование в соответствии с законодательством. Ст. 27 Модельного кодекса ограничивает отношения с бывшими государственными служащими. Так, государственный служащий не должен оказывать особое внимание и предоставлять особый доступ в административные органы бывшим государственным служащим.

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

2.3. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих

В соответствии с положениями Конституции РФ, Международного кодекса поведения государственных должностных лиц, Модельного кодекса поведения для государственных служащих, Указа Президента РФ и иных международных и федеральных нормативных правовых актов разработан **Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих** (далее – Типовой кодекс), основанный на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства¹⁵.

Типовой кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные (муниципальные) служащие независимо от замещаемой ими должности, является основой для разработки соответствующими государственными органами и органами местного самоуправления кодексов этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих.

Целью Типового кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения государственных (муниципальных) служащих для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета государственных (муниципальных) служащих, доверия граждан к государственным органам и органам местного самоуправления и обеспечение единых норм поведения государственных (муниципальных) служащих (п. 6).

Типовой кодекс призван повысить эффективность выполнения государственными (муниципальными) служащими своих должностных обязанностей (п. 7).

¹⁵ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010). – Режим доступа: <https://legalacts.ru/kodeks/tipovoi-kodeks-etiki-i-služebnogo-povedenija-gosudarstvennykh/i/>. – Загл. с экрана.

Типовой кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере государственной и муниципальной службы, уважительного отношения к государственной и муниципальной службе в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности государственных (муниципальных) служащих, их самоконтроля (п. 8).

Знание и соблюдение государственными (муниципальными) служащими положений Типового кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения (п. 9).

В типовом кодексе определены основные принципы служебного поведения государственных (муниципальных) служащих, которые являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с нахождением их на государственной и муниципальной службе (п. 10), размещены в приложении 2 (табл. 2.3.).

Рекомендательные этические правила служебного и внеслужебного поведения гражданских служащих; ответственность за нарушение положений Типового кодекса, содержащиеся в Типовом кодексе, будут рассмотрены ниже, в п. 2.5. настоящего пособия.

2.4. Кодекс этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 31.12.2013 № 792 утвержден **«Кодекс этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания»** (далее – Кодекс этики), разработанный в соответствии с международными и федеральными нормативными правовыми актами¹⁶.

Кодекс этики представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения (см. прил. 2, табл. 2.4.), которыми надлежит руководствоваться работникам органов УСЗН и УСО всех форм собственности (п. 2). Кодекс этики рекомендован для использования в работе органам исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющим деятельность в сфере социальной защиты населения, работе УСО.

В соответствии с Кодексом этики работники органов УСЗН и работники УСО, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны (п. 9) исполнять следующие требования (рис. 7):

¹⁶ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 декабря 2013 г. № 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания». – Режим доступа : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70458556/>. – Загл с экрана.



Рис. 7. Требования, предъявляемые к работникам органов управлений социальной защиты населения и работникам учреждений социального обслуживания.

Работники органов УСЗН и УСО обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством РФ о противодействии коррупции (п. 12).

Работники органов УСЗН и УСО, осуществляющие взаимодействие с работниками других органов исполнительной власти субъектов РФ, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в субъекте РФ благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата (п. 13).

Работники органов УСЗН, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам подведомственных учреждений, призваны (п. 14):

принимать меры по предотвращению и урегулированию межведомственных конфликтов интересов (п. 14, а);

принимать меры по предупреждению коррупции (п. 14, б);

не допускать случаев принуждения подчиненных работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений (п. 14, в);

Работники органов УСЗН, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам подведомственных учреждений, должны принимать меры к тому, чтобы своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости (п. 15).

Работники органов УСЗН, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам подведомственных учреждений, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий (п. 16).

В служебном поведении работнику органа УСЗН необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени (п. 17).

В служебном поведении работника органа УСЗН и УСО недопустимы (п. 18):

любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений (п. 18, а);

грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений (п. 18, б);

угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение (п. 18, в);

курение в служебных помещениях, при посещении клиентов на дому, во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами (п. 18, г).

Работники органов УСЗН и УСО призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом (п. 19).

Работники органа УСЗН и УСО должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и

коллегами (п. 20).

Внешний вид работника органа УСЗН и УСО при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к государственным органам и органам местного самоуправления, УСО, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность (п. 21).

Установлена ответственность за нарушение Кодекса.

Нарушение работником органа УСЗН положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения – моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику органа УСЗН мер юридической ответственности (п. 22).

Соблюдение работником органа УСЗН положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности (п. 23).

Нарушение работником УСО положений Кодекса подлежит осуждению на заседании общественного (попечительского) совета УСО (п. 23).

Совет во взаимодействии с администрацией УСО обсуждает факты несоблюдения требований к служебному поведению работника УСО, вносит предложения по защите прав и интересов клиентов социальных служб, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания. Решения Совета учитываются при проведении аттестации, продвижении по службе и поощрениях соответствующего работника (п. 24).

РЕГИОНАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

2.5. Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

В соответствии с Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих, утвержден **Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**¹⁷.

Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной

¹⁷ Постановление Губернатора ХМАО – Югры от 11.03.2011 № 37 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (в ред. постановлений Губернатора ХМАО – Югры от 23.03.2013 N№ 34, от 05.11.2013 № 128, от 05.11.2019 № 83). – Режим доступа : <https://base.garant.ru/18930240/>. – Загл. с экрана.

этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные гражданские служащие ХМАО – Югры независимо от замещаемой ими должности (п. 2).

Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения гражданских служащих для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета гражданских служащих, доверия граждан к государственным органам и обеспечение единых норм поведения гражданских служащих (п. 5).

Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере государственной гражданской службы автономного округа, уважительного отношения к государственной гражданской службе в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности гражданских служащих, их самоконтроля (п. 6).

Каждый гражданский служащий должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин РФ вправе ожидать от гражданского служащего поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса (п. 4).

Кодекс призван повысить эффективность выполнения гражданскими служащими своих должностных обязанностей (п. 6).

Знание и соблюдение гражданскими служащими положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения (п. 8).

Гражданин РФ, поступающий на государственную гражданскую службу ХМАО – Югры, обязан ознакомиться с положениями Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих ХМАО – Югры, соблюдать их в процессе своей служебной деятельности (п. 3).

В Кодексе определены основные принципы и правила служебного поведения гражданских служащих

Основные принципы служебного поведения гражданских служащих являются основой поведения граждан РФ в связи с нахождением их на государственной гражданской службе автономного округа (п. 9).

Гражданские служащие, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны (п. 10):

исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственных органов;

исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как государственных органов, так и гражданских служащих;

осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего государственного органа;

не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

уведомлять представителя нанимателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к гражданскому служащему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с прохождением государственной гражданской службы;

соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

воздерживаться от поведения (высказываний, жестов, действий), которое может быть воспринято окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки, поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении гражданским служащим должностных обязанностей, а также избегать конфликтных

ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа;

принимать предусмотренные законодательством РФ и законодательством ХМАО – Югры меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, гражданских служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственного органа, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности гражданского служащего;

соблюдать установленные в государственном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе государственного органа, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения стоимости в иностранной валюте (условных денежных единицах) на территории РФ товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами Российской Федерации, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, размеров государственных и муниципальных заимствований, государственного и муниципального долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством РФ, международными договорами РФ или договорами ХМАО – Югры, обычаями делового оборота;

постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

Гражданские служащие обязаны соблюдать Конституцию РФ, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ, Устав ХМАО – Югры, законы и иные нормативные правовые акты ХМАО – Югры (п. 11).

Гражданские служащие в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам (п. 12).

Гражданские служащие обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и законодательством автономного округа (п. 13).

Гражданские служащие при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов. При назначении на должность государственной гражданской службы автономного округа и исполнении должностных обязанностей гражданский служащий обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей (п. 14).

Гражданский служащий обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих и членов своей семьи в соответствии с законодательством РФ и законодательством автономного округа (п. 15).

Гражданский служащий обязан уведомлять представителя нанимателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений

Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной обязанностью гражданского служащего (п. 16).

Гражданскому служащему запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения). Подарки, полученные гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются собственностью ХМАО – Югры и передаются гражданским служащим по акту в государственный орган, в котором он замещает должность государственной гражданской службы автономного округа, за исключением случаев, установленных законодательством РФ (п. 17).

Гражданский служащий может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством РФ и законодательством автономного округа (п. 18).

Гражданский служащий обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей (п. 19).

Гражданский служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим гражданским служащим, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в государственном органе либо его подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата (п. 20).

Гражданский служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим гражданским служащим, призван (п. 21):

принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (п. 21, а);

принимать меры по предупреждению коррупции (п. 21, б);

не допускать случаев принуждения гражданских служащих к участию в деятельности политических партий и общественных объединений (п. 21, в).

Гражданский служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим гражданским служащим, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему гражданские служащие не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости (п. 22).

Гражданский служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим гражданским служащим, несет ответственность в соответствии с законодательством РФ за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия (п. 23).

Кодекс содержит рекомендательные этические правила служебного и внеслужебного поведения гражданских служащих.

В служебном поведении гражданскому служащему необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени (п. 24).

В служебном поведении гражданский служащий воздерживается от (п. 25):

любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального,

имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

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

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

Гражданские служащие призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом. Гражданские служащие должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами (п. 26).

Внешний вид гражданского служащего при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к государственным органам, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность (п. 27).

Во внеслужебном поведении гражданскому служащему рекомендуется воздерживаться от поступков и высказываний, способных вызвать сомнение в порядочности его действий, повлечь причинение вреда его репутации и авторитету государственного органа (п. 27.1).

Гражданским служащим, использующим в информационно-телекоммуникационной сети Интернет сервисы, обеспечивающие открытость государственного управления, аккаунты в социальных сетях, рекомендуется (п. 27.2):

следовать общепринятым нравственно-этическим принципам;

не использовать ненормативную лексику в публикациях от своего имени, а также при общении с другими пользователями сервисов;

не размещать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, служебную информацию, ставшую известной в связи с исполнением должностных обязанностей, а равно любую иную информацию, публикация которой в сервисах повлечет или может повлечь негативные последствия для гражданских служащих и государственных органов;

не публиковать и не поддерживать текстовые материалы и фото-, видео-, аудиоматериалы, содержащие критику существующего конституционного строя,

институтов публичной власти, а также порочащие честь и достоинство человека, чувства граждан, не приобщаться к группам (сообществам), содержащим такие материалы;

не допускать публичные высказывания, суждения, оценки, выражающие неприязненное отношение к отдельным гражданам, социальным (профессиональным) группам.

В Кодексе предписана ответственность за нарушение положений Кодекса.

Нарушение гражданским служащим положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемой в соответствии с Указом Президента РФ от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»¹⁸, а в случаях, предусмотренных ФЗ и законами автономного округа, нарушение положений Кодекса влечет применение к гражданскому служащему мер юридической ответственности.

Соблюдение гражданскими служащими положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий (п. 28).

2.6. Типовой кодекс этики и служебного поведения работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

Типовой Кодекс этики и служебного поведения работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий ХМАО – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является ХМАО – Югра¹⁹ (далее – Кодекс), представляет собой совокупность общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники

¹⁸ Указ Президента РФ от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов». – Режим доступа : <https://base.garant.ru/198625/>. – Загл. с экрана.

¹⁹ Распоряжение Правительства ХМАО – Югры от 14.08.2014 № 448-рп «Об утверждении Типового кодекса этики и служебного поведения работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра». – Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/411703089>. – Загл. с экрана.

государственных учреждений и государственных унитарных предприятий ХМАО – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является ХМАО – Югра, независимо от занимаемой ими должности (п. 1).

Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников организации для добросовестного выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников организации, формирование нетерпимого отношения к коррупции (п. 3).

Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в организации, основанных на нормах морали, уважительного отношения к работникам и организации (п. 4).

Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками организации своих должностных обязанностей (п. 5).

Каждый работник организации должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника организации поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса (п. 7).

За нарушение положений Кодекса руководитель и работник организации несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством РФ (п. 8).

В Кодексе сформулированы основные принципы профессиональной этики работников организации (см. прил. 2, табл. 2.5).

Деятельность организации, работников организации основывается на следующих принципах профессиональной этики (п. 10):

1. Законность: организация, работники организации осуществляют свою деятельность в соответствии с Конституцией РФ, ФЗ, иными нормативными правовыми актами РФ, законодательством ХМАО – Югры, настоящим Кодексом.

2. Приоритет прав и законных интересов организации, клиентов организации, деловых партнеров организации: работники организации исходят из того, что права и законные интересы организации, клиентов организации, деловых партнеров организации ставятся выше личной заинтересованности работников организации.

3. Профессионализм: организация принимает меры по поддержанию и повышению уровня квалификации и профессионализма работников организации, в том числе путем проведения профессионального обучения. Работники организации стремятся к повышению своего профессионального уровня.

4. Независимость: работники организации в процессе осуществления деятельности не допускают предвзятости и зависимости от третьих лиц, которые могут нанести ущерб правам и законным интересам клиентов организации, деловых партнеров организации.

5. Добросовестность: работники организации обязаны ответственно и справедливо относиться друг к другу, к клиентам организации, деловым партнерам организации. Организация обеспечивает все необходимые условия, позволяющие ее клиенту, а также организации, контролирующей его деятельность, получать документы, необходимые для осуществления ими деятельности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

6. Информационная открытость: организация осуществляет раскрытие информации о своем правовом статусе, финансовом состоянии, операциях с финансовыми инструментами в процессе осуществления деятельности в соответствии с законодательством РФ.

Объективность и справедливое отношение: организация обеспечивает справедливое (равное) отношение ко всем клиентам организации и деловым партнерам организации.

2.7. Кодекс этики для специалистов, работающих с получателями социальных услуг в автономном округе

В целях повышения качества предоставляемых социальных услуг и организации работы в реабилитационных центрах для детей и подростков с ограниченными возможностями, многопрофильных реабилитационных центрах для инвалидов, стационарных учреждениях (отделениях) для престарелых и инвалидов в ХМАО – Югре, утвержден **Кодекс этики для специалистов, работающих с получателями социальных услуг в автономном округе»²⁰**.

Кодекс разработан в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом РФ от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в РФ», приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 31.12.2013 № 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания»,

²⁰ Приказ Депсоцразвития Югры от 13.09.2019 № 916-р «Об утверждении кодекса этики для специалистов, работающих с получателями социальных услуг в автономном округе». – Режим доступа : http://kcsnmlloserdie.ru/prikaz_depsocrazvitija_jugry_ot_13_09_2019_916_r_o.pdf. – Загл. с экрана.

Международной декларацией этических принципов социальной работы²¹, Международными этическими стандартами социальной работы²² и иными нормативными правовыми актами РФ, основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Кодекс предполагает формирование системы нравственных ориентиров профессиональной деятельности, призван способствовать консолидации, повышению значимости и престижа работы специалистов, работающих с получателями социальных услуг, в обществе (п. 1.2.).

Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики, этических норм и основных правил социального поведения, которыми надлежит руководствоваться специалистам (п. 1.3.).

Гражданин РФ, поступающий на работу в орган управления социальной защиты населения или в учреждение социального обслуживания для работы с получателями социальных услуг, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности (п. 1.4.).

Каждый специалист должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин РФ вправе ожидать от специалиста поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса (п. 1.5.).

Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения специалистов, работающих с получателями социальных услуг, для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм поведения специалистов, а также содействие укреплению авторитета специалистов, повышению доверия граждан к органам управления социальной защиты населения и учреждениям социального обслуживания (п. 1.6.).

Кодекс (п. 1.7.):

служит основой для формирования должной морали в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения, уважительного отношения к органам управления социальной защиты населения и учреждениям социального обслуживания в общественном сознании (п. 1.7., а);

²¹ Международная декларация этических принципов социальной работы принята Международной федерацией социальных работников 08.07.1994. – Режим доступа : <https://helpiks.org/6-72775.html>. – Загл. с экрана.

²² Международные этические стандарты социальной работы приняты Международной федерацией социальных работников 08.07.1994. – Режим доступа : <https://studfile.net/preview/7480869/page:3/>. – Загл. с экрана.

выступает инструментом регулирования и формирования общественного сознания и нравственности органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания (п. 1.7., б).

Знание и соблюдение специалистами положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения (п. 1.8.).

Специалист при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит (или может привести) к конфликту интересов (п. 3.2.).

Глава 3. КОРРУПЦИЯ И КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ.

3.1. Понятия «коррупция» и «конфликт интересов».

Федеральный закон РФ № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»²³ определяет коррупцию как злоупотребление служебным положением, дачу взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами (ст. 1, ч. 1).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (ст. 1, ч. 2):

по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность человека может повлиять на процесс принятия решения и, таким образом, принести ущерб интересам общества либо компании, являющейся работодателем сотрудника²⁴.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) (ст. 10, ч. 1).

²³ Федеральный закон РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/bbbd4641125b222beaf7483e16c594116ed2d9a1/. – Загл. с экрана.

²⁴ Конфликт_интересов. Материал из Википедии – свободной энциклопедии. – Режим доступа : https://ru.wikipedia.org/wiki/Конфликт_интересов. – Загл. с экрана.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выходов (преимуществ) лицом, указанным в части 1 ст. 10, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 ст. 10, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Проблема конфликта интересов актуальна как для частного бизнеса, так и для государственных служащих. Национальное законодательство и нормативные документы корпораций требуют урегулировать конфликт интересов. Наибольшее значение для общества имеет проблема возникновения конфликта интересов у чиновников, государственных и муниципальных служащих и иных лиц.

В Департаменте социального развития ХМАО – Югры действует комиссия, которая рассматривает вопросы, касающиеся соблюдения требований к служебному поведению государственных гражданских служащих ХМАО – Югры и урегулированию конфликта интересов государственных служащих Депсоцразвития Югры²⁵.

Основными задачами комиссии являются²⁶:

обеспечение соблюдения гражданскими служащими ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также обеспечение исполнения ими обязанностей, установленных ФЗ № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» и № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

осуществление мер по предупреждению коррупции.

При оценке ситуаций на предмет возможности возникновения конфликта интересов рекомендовано руководствоваться правовыми позициями, изложенными в

²⁵ Приказ Депсоцразвития Югры от 28.08.2014 № 589-р «О комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и урегулированию конфликта интересов в Департаменте социального развития ХМАО – Югры». – Режим доступа : <https://depsr.admhmao.ru/antikorrupcionnaya-deyatelnost/komissiya-po-soblyudeniyu-trebovaniy-k-služhebnomu-povedeniyu/332250/prikaz-departamenta-sotsialnogo-razvitiya-khanty-mansiyskogo-avtonomnogo-okruga-yugry-589-r-ot-28-08>. – Загл. с экрана.

²⁶ Обзор практики рассмотрения вопросов комиссией по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих ХМАО – Югры и урегулированию конфликта интересов в Департаменте социального развития ХМАО – Югры. – Режим доступа : <https://depsr.admhmao.ru/antikorrupcionnaya-deyatelnost/komissiya-po-soblyudeniyu-trebovaniy-k-služhebnomu-povedeniyu/1083466/obzor-praktiki-rassmotreniya-voprosov-komissiy-po-soblyudeniyu-trebovaniy-k-služhebnomu-povedeniyu-g>. – Загл. с экрана.

Обзоре типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе и порядке их регулирования²⁷.

Согласно Обзору типовых ситуаций конфликта интересов под указанное определение конфликта интересов попадает в том числе:

выполнение отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего;

выполнение иной оплачиваемой работы;

владение ценными бумагами, банковскими вкладами;

получение подарков и услуг;

имущественные обязательства и судебные разбирательства;

взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения с государственной службы;

явное нарушение установленных запретов (например, использование служебной информации, получение наград, почетных и специальных знаний (за исключением научных) от иностранных государств и др.).

На государственного гражданского служащего возложена обязанность по недопущению возникновения конфликта интересов, принятию мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

В практической деятельности возникают определенные сложности в установлении факта наличия конфликта интересов. В этой связи, кроме указанных и рассмотренных нормативных правовых актов, необходимо использовать типовые ситуации возникновения конфликта интересов на государственной службе РФ²⁸ (см. прил. 1, п. 1.2.) и рекомендации по соблюдению государственными (муниципальными) служащими норм этики в целях противодействия коррупции и иным правонарушениям²⁹ (см. п. 3.1. настоящего пособия).

²⁷ Письмо Минтруда России от 15.10.2012 № 18-2/10/1-2088 «Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования». Режим доступа : <http://www.fedsfm.ru/career/anti-corruption/letters/382>. – Загл. с экрана.

²⁸ Информация Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.10.2012 «Обзор типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе РФ и порядка их урегулирования». – Режим доступа : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70144614/>. – Загл. с экрана.

²⁹ Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 11.10.2017 № 18-4/10/В-7931 «О направлении рекомендаций по соблюдению государственными (муниципальными) служащими норм этики в целях противодействия коррупции и иным правонарушениям». – Режим доступа : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71730004/>. – Загл. с экрана.

3.2. Рекомендации по соблюдению государственными (муниципальными) служащими норм этики в целях противодействия коррупции и иным правонарушениям

Особый публично-правовой статус государственных (муниципальных) служащих, обусловленный исполнением полномочий государственных органов и органов местного самоуправления, налагает на данную категорию лиц ряд специальных установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований.

Вне зависимости от места и времени служащим необходимо учитывать, что их поведение должно всецело соответствовать ограничениям, запретам и требованиям, и не допускать поступков, способных вызвать сомнения в их честности и порядочности. Профессиональная деятельность служащих, замещающих руководящие должности, как правило, носит публичный характер, такие служащие легко узнаваемы, непосредственно ассоциируются с государственными (муниципальными) органами, в связи с чем, обращают на себя внимание общества, включая средства массовой информации, в том числе и во внеслужебное время.

Служащие, замещающие руководящие должности, своим личным примером формируют правила поведения подчиненных. Вне зависимости от занимаемой должности необходимо помнить, что служащий не должен совершать поступки, порочащие его честь и достоинство.

Служащему рекомендуется до совершения какого-либо поступка задуматься о том, как это будет воспринято коллегами по службе, и прислушаться к их профессиональным советам. При размещении информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе в социальных медиа, в личных целях необходимо подходить к данному вопросу осознанно и ответственно. Недопустимо размещение служащим изображений, текстовых, аудио-, видеоматериалов, прямо или косвенно указывающих на его должностной статус, если данное действие не связано с исполнением служебных обязанностей. Важно помнить, что информация, опубликованная в сети Интернет, может оставаться открытой для доступа неограниченное количество времени и неограниченному кругу лиц. Предоставление и публичное размещение информации от имени государственного (муниципального) органа имеют право осуществлять только лица, уполномоченные на размещение и предоставление такой информации.

В целях противодействия коррупции и иным правонарушениям служащему рекомендуется руководствоваться в своем поведении при исполнении должностных обязанностей следующими основополагающими морально-этическими ценностями:

честность;
беспристрастность.

Служащий при исполнении должностных обязанностей и во внеслужебных отношениях должен не допускать каких-либо поступков, способных вызвать сомнения в порядочности его действий и тем самым подорвать доверие общества к деятельности государственных (муниципальных) органов.

Неэтичный поступок служащего, в том числе совершенный во внеслужебное время, в случае если он влечет причинение вреда его репутации, авторитету государственного (муниципального) органа и в целом государственной (муниципальной) службе, может стать предметом рассмотрения комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов и повлечь наступление ответственности, предусмотренной законодательством РФ, если данный поступок был связан с использованием его должностного статуса и (или) является нарушением установленных ограничений, запретов и требований.

С учетом анализа правоприменительной практики, включая работу комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов, служащим рекомендуется исключить возникновение следующих неэтичных поступков.

Внеслужебное общение с заинтересованными лицами

Личные дружеские взаимоотношения, включая встречи в свободное от работы время, с лицами, в отношении которых служащий непосредственно осуществляет функции государственного (муниципального) управления (контрольные и надзорные мероприятия, распределение бюджетных ассигнований или ограниченных ресурсов, осуществление государственных закупок либо выдача лицензий и разрешений и другие функции) способны вызвать обоснованные подозрения у окружающих в необъективности решений, принимаемых в пользу данных лиц.

Служащему не рекомендуется получать подарки или какие-либо иные вознаграждения, в том числе на личных торжественных мероприятиях, от своих друзей или связанных с ними людей, которые одновременно являются лицами, в отношении которых служащий непосредственно осуществляет функции государственного (муниципального) управления. Прием таких подарков может его скомпрометировать и повлечь возникновение сомнений в его честности, беспристрастности и объективности.

Участие в развлекательных мероприятиях, отдых, в том числе за рубежом, в компании лиц, в отношении которых служащий осуществляет функции государственного (муниципального) управления, способны скомпрометировать служащего.

Данные рекомендации также распространяются на ситуации, при которых функции государственного (муниципального) управления в отношении лиц, с которыми служащий состоит в дружеских взаимоотношениях, осуществляют подчиненные или подконтрольные служащему должностные лица, в случае если можно сделать вывод, что их действия осуществляются в интересах служащего.

Использование должностного статуса для получения личных преимуществ

Служащий не должен использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных (муниципальных) органов, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера, как для себя, так и в интересах иных лиц. Служащему не допускается использование служебного удостоверения и иных служебных средств, в том числе, служебного транспорта, а также служебной информации в целях получения личных преимуществ для себя или иных лиц (например, при взаимодействии с сотрудниками Госавтоинспекции, получении государственных (муниципальных) услуг, преодоления очередей и т.д.).

Неэтичным для служащего при решении вопросов личного характера для себя или в интересах иных лиц является упоминание фамилии, имени, отчества или должности третьих лиц, обладающих политическим или административным влиянием, с целью получения преимущества.

Служащему рекомендуется сообщать супруге (супругу), детям и иным близким родственникам о недопустимости использования его имени, должности и авторитета для решения вопросов личного характера.

Недопустимым является использование служащим своего должностного статуса для целей, не связанных с осуществлением служебной деятельности, в том числе для рекламы товаров и услуг.

Служащему не следует совершать поступки, позволяющие усомниться в обоснованности или рациональности использования им транспортных средств, средств материально-технического и иного обеспечения, другого государственного (муниципального) имущества, включая передачу их третьим лицам для целей, не связанных с осуществлением должностных обязанностей.

Использование имущества, несопоставимого с доходами

Стоит воздерживаться от безвозмездного получения услуг, результатов выполненных работ, а также от безвозмездного получения имущества, в том числе во временное пользование, от коммерческих и некоммерческих организаций, поскольку получение подарков в виде любой материальной выгоды служащему запрещено.

В служебном поведении необходимо воздерживаться от действий и высказываний, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или просьба о даче взятки.

Дорогое имущество, законность происхождения которого не очевидна, может восприниматься как полученное в результате злоупотребления своим должностным положением.

Разъяснительная работа

Государственным (муниципальным) органам рекомендуется на системной основе проводить комплекс разъяснительных мероприятий, направленных на повышение осведомленности служащих, граждан, поступающих на государственную (муниципальную) службу, иных лиц, обращающихся за получением государственных (муниципальных) услуг или взаимодействующих по каким-либо вопросам с государственными (муниципальными) органами, о принципах служебного поведения, которыми должны руководствоваться служащие.

Применение мер ответственности

Неэтичный поступок служащего может быть рассмотрен на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению служащих и урегулированию конфликта интересов. По итогам рассмотрения данного вопроса руководителю государственного (муниципального) органа может быть рекомендовано:

указать служащему на недопустимость совершения неэтичного поступка;

применить к служащему конкретную меру ответственности, предусмотренную законодательством о государственной (муниципальной) службе и о противодействии коррупции.

Указание служащему на недопустимость совершения неэтичного поступка может выражаться в:

устном замечании;

предупреждении о недопустимости совершения неэтичного поступка;

требовании о публичном извинении.

По решению руководителя государственного (муниципального) органа указание на недопустимость совершения неэтичного поступка может быть совершено в присутствии иных служащих.

Меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные федеральными законами, должны применяться к служащему в случае, если совершение неэтичного поступка повлекло нарушение установленных ограничений, запретов и требований. Строгость мер ответственности за совершенный служащим неэтичный поступок зависит

от объема ущерба, причиненного репутации служащего или авторитету государственного (муниципального) органа. Принципиальное значение имеет анализ поступка служащего на предмет его соответствия ограничениям, запретам и требованиям к служебному поведению исходя из характера, места, времени и обстоятельств его совершения.

Размер аудитории, которой стало известно о совершении служащим неэтичного поступка, увеличивает ущерб, причиненный репутации служащего, авторитету государственного (муниципального) органа.

Государственным (муниципальным) органам рекомендуется учитывать наличие фактов совершения служащим неэтичного поступка, в том числе рассмотренного на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению служащих и урегулированию конфликта интересов, при принятии кадровых решений.

Государственным (муниципальным) органам рекомендуется учитывать наличие фактов совершения служащим неэтичного поступка, в том числе рассмотренного на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению служащих и урегулированию конфликта интересов, при принятии кадровых решений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В Российской Федерации продолжается реформирование государственного управления, направленное на то, чтобы сделать работу государственного аппарата более эффективной, минимизировать административные барьеры, повысить качество государственных услуг и, как следствие, повысить доверие населения к государственным служащим³⁰.

В российском обществе к людям, занимающим должность государственного служащего, традиционно предъявлялись высокие требования, как с профессиональной, так и с нравственной точки зрения. В результате многовековой истории государственной службы в России выработаны такие критерии поведения представителя государственной власти, как преданность Отечеству и службе, честность.

Однако произошедшее в последние десятилетия изменение шкалы нравственных ценностей, требует определения новых подходов к институту государственной службы. Современные условия развития института государственной службы в России, усиление роли государственного управления увеличивает значимость государственного служащего и соответственно предъявляет к этой категории повышенные требования.

По мере продвижения общества к правовому государству в содержании законодательства, регламентирующего вопросы государственной службы, неуклонно растет удельный вес нравственно-этических элементов.

Сегодня, все большее значение приобретают такие качества государственных служащих, как честность, бескорыстность, беспристрастность, ответственность перед обществом, безусловное уважение к закону. В этой связи одним из приоритетов развития системы государственного управления в современной России является реализация требований к служебному поведению государственных служащих, сформулированных в действующем законодательстве о государственной службе, а также в типовых кодексах этики и служебного поведения государственных служащих.

³⁰ Служебное поведение государственного гражданского служащего и механизм противодействия коррупции. Учебное пособие / М. Ф. Гацко. Издание Ногинского филиала РАНХиГС. – Ногинск: – 2012. – 48 с.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ПЕРЕЧЕНЬ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ

1. Международный кодекс поведения государственных должностных лиц, принятый резолюцией 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12.12.1996. – Режим доступа : https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/int_code_of_conduct.shtml. – Загл. с экрана.
2. Рекомендация № R(2000)10 Комитета Министров Совета Европы «О кодексах поведения для государственных служащих» (принята на 106-й сессии Комитета министров 11.05.2000). – Режим доступа : <https://base.garant.ru/2561375/>. – Загл. с экрана.
3. Международная декларация этических принципов социальной работы принята Международной федерацией социальных работников 08.07.1994. – Режим доступа : <https://helpiks.org/6-72775.html>. – Загл. с экрана.
4. Международные этические стандарты социальной работы приняты Международной федерацией социальных работников 08.07.1994. – Режим доступа : <https://studfile.net/preview/7480869/page:3/>. – Загл. с экрана.
5. Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих». – Режим доступа : <https://base.garant.ru/184842/>. – Загл. с экрана.
6. Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации». – Режим доступа : <https://base.garant.ru/187829/>. – Загл. с экрана.
7. Указ Президента РФ от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов». – Режим доступа : <https://base.garant.ru/198625/>. – Загл. с экрана.
8. Постановление Правительства РФ от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы РФ и включение в кадровый резерв государственных органов». – Режим доступа : <https://base.garant.ru/71918302/>. – Загл. с экрана.
9. Федеральный закон РФ от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». – Режим доступа : <https://depgs.admhmao.ru/deyatelnost/gosudarstvennaya-grazhdanskaya-sluzhba/normativnye->

[dokumenty/i-federalnye-zakony/128864/federalnyy-zakon-o-sisteme-gosudarstvennoy-sluzhby-rossiyskoy-federatsii-ot-27-maya-2003-goda-58-fz-](#). – Загл. с экрана.

10. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». – Режим доступа :

<https://depgs.admhmao.ru/deyatelnost/gosudarstvennaya-grazhdanskaya-sluzhba/normativnye-dokumenty/i-federalnye-zakony/128865/federalnyy-zakon-o-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-sluzhbe-rossiyskoy-federatsii-ot-27-iyulya-2004-goda>. – Загл с экрана.

11. Федеральный закон РФ от 25.12.2008 № 273 «О противодействии коррупции». – Режим доступа :

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/bbbd4641125b222beaf7483e16c594116ed2d9a1/. – Загл. с экрана.

12. Федеральный закон РФ от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. от 03.04.2017). – Режим доступа : <https://base.garant.ru/12152272/>. – Загл. с экрана.

13. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010). – Режим доступа : <https://legalacts.ru/kodeks/tipovoi-kodeks-etiki-i-sluzhebnogo-povedenija-gosudarstvennykh-i/>. – Загл. с экрана.

14. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31.12.2013 № 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания». – Режим доступа : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70458556/>. – Загл с экрана.

15. Письмо Минтруда России от 15.10.2012 № 18-2/10/1-2088 «Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования». Режим доступа : <http://www.fedsfm.ru/career/anti-corruption/letters/382>. – Загл. с экрана.

16. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 11.10.2017 № 18-4/10/В-7931 «О направлении рекомендаций по соблюдению государственными (муниципальными) служащими норм этики в целях противодействия коррупции и иным правонарушениям». – Режим доступа : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71730004/>. – Загл. с экрана.

17. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.06.2020 № 353н

«Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания». – Режим доступа : <http://fgosvo.ru/docs/69/0/2/3>. – Загл. с экрана.

18. Постановление Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14.04.2010 № 70 «О реестре должностей государственной гражданской службы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры». – Режим доступа : <https://depgs.admhmao.ru/dokumenty/rf/213965/>. – Загл. с экрана.

19. Постановление Губернатора ХМАО – Югры от 11.03.2011 № 37 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (в ред. постановлений Губернатора ХМАО – Югры от 23.03.2013 NN№ 34, от 05.11.2013 № 128, от 05.11.2019 № 83). – Режим доступа : <https://base.garant.ru/18930240/>. – Загл. с экрана.

20. Распоряжение Правительства Ханты-Мансийского АО – Югры от 14.08.2014 № 448-рп «Об утверждении Типового кодекса этики и служебного поведения работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра». – Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/411703089>. – Загл. с экрана.

21. Приказ Депсоцразвития Югры от 13.09.2019 № 916-р «Об утверждении кодекса этики для специалистов, работающих с получателями социальных услуг в автономном округе». – Режим доступа : http://kcsnmlloserdie.ru/prikaz_depsocrazvitija_jugry_ot_13_09_2019_916_r_o.pdf. – Загл. с экрана.

22. Приказом Департамента государственной гражданской службы и кадровой политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17.11.2014 № 107 «Об утверждении примерных должностных регламентов государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа – Югры». – Режим доступа : <https://depgs.admhmao.ru/dokumenty/rf/214009/>. – Загл. с экрана.

23. Приказ Депсоцразвития Югры от 28.08.2014 № 589-р «О комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и урегулированию конфликта интересов в Департаменте социального развития ХМАО – Югры». – Режим доступа : <https://depsr.admhmao.ru/antikorrupsionnaya-deyatelnost/komissiya-po-soblyudeniyu-trebovaniy-k-sluzhebnomu-povedeniyu/332250/prikaz-departamenta-sotsialnogo-razvitiya-khanty-mansiyskogo-avtonomnogo-okruga-yugry-589-r-ot-28-08>. – Загл. с экрана.

24. Обзор практики рассмотрения вопросов комиссией по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих ХМАО – Югры и урегулированию конфликта интересов в Департаменте социального развития ХМАО – Югры. – Режим доступа : <https://depsr.admhmao.ru/antikorrupsionnaya-deyatelnost/komissiya-po-soblyudeniyu-trebovaniy-k-sluzhebnomu-povedeniyu/1083466/obzor-praktiki-rassmotreniya-voprosov-komissiey-po-soblyudeniyu-trebovaniy-k-sluzhebnomu-povedniyu-g>. – Загл. с экрана

ИСПОЛЬЗУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Служебное поведение государственного гражданского служащего и механизм противодействия коррупции. Учебное пособие / М. Ф. Гацко. Издание Ногинского филиала РАНХиГС. – Ногинск: – 2012. – 48 с.
2. Этический кодекс. Материал из Википедии. – Режим доступа : https://ru.wikipedia.org/wiki/Этический_кодекс. – Загл. с экрана.
3. Конфликт_интересов. Материал из Википедии – свободной энциклопедии. – Режим доступа : https://ru.wikipedia.org/wiki/Конфликт_интересов. – Загл. с экрана.
4. Комментарий к Федеральному закону от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Бельянская А. Б., Воробьев Н. И., Галкин В. А., Мокеев М. М., Осипова И. Н. – Специально для системы ГАРАНТ, 2017 г. – Режим доступа : <https://base.garant.ru/57205016/>. – Загл. с экрана.
5. Памятка для граждан, поступающих на государственную гражданскую службу, в службу по контролю и надзору в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры об основных обязанностях, ограничениях, запретах, требованиях к служебному поведению, возлагаемых на государственного гражданского служащего в целях противодействия коррупции, а также ответственности за их нарушение, предусмотренной законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. – Режим доступа : <https://obrnadzor.admhmao.ru/kadrovoe-obespechenie/v-pomoshch-konkursantam/1458646/pamyatka-dlyagrazhdan-postupayushchikh-na-gosudarstvennuyugrazhdanskuyu-sluzhbu-v-sluzhbu-po-kontr>. – Загл. с экрана.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ

1.1. Типовой вариант теста

Инструкция по прохождению теста

Тест состоит из заданий следующих типов: «множественный выбор» и «множественный ответ».

На вопрос типа «множественный выбор» может быть только *один правильный ответ*. Ответы на такие тестовые задания имеют обозначение «○».

На вопрос типа «множественный ответ» может быть *несколько верных ответов*. Ответы на такие тестовые задания имеют обозначение «◇».

Необходимо найти правильные ответы и выделить (подчеркнуть или поставить «галочку» в значках).

Вопросы теста:

1. Гражданский служащий – это:

- гражданин Российской Федерации, соответствующий квалификационным требованиям, предъявляемым к гражданским служащим
- гражданин Российской Федерации, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы
- гражданин Российской Федерации, исполняющий должностные обязанности в государственном органе
- гражданин Российской Федерации, получающий денежное содержание за счет средств федерального бюджета

2. На государственную гражданскую службу Российской Федерации вправе поступать:

- все лица, независимо от наличия гражданства Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет и владеющие государственным языком Российской Федерации
- иностранные граждане, достигшие 18 лет и владеющие государственным языком Российской Федерации, по срочному контракту
- все граждане Российской Федерации, достигшие 18 лет
- все граждане Российской Федерации, достигшие 18 лет и владеющие государственным языком Российской Федерации

3. Гражданин не может быть принят на гражданскую службу, если он:

- находится в возрасте 19 лет

- является членом политической партии или другой общественной организации
 - является сторонником нетрадиционной для Российской Федерации религии
 - признан недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу
4. Предельный возраст пребывания на гражданской службе:
- 65 лет
 - 55 лет – для женщин, 60 лет – для мужчин
 - 60 лет
 - предельный возраст не установлен
5. Аттестация гражданских служащих проводится:
- не чаще, чем один раз в год
 - один раз в пять лет
 - один раз в три года
6. Аттестация гражданского служащего проводится в целях:
- решения вопроса о присвоении классного чина
 - определения соответствия замещаемой должности
 - определения достигнутых результатов в период испытательного срока
 - регулирования конфликта интересов
7. Гражданская служба в Российской Федерации подразделяется на:
- федеральную гражданскую службу и гражданскую службу субъектов Российской Федерации
 - федеральную гражданскую службу, гражданскую службу субъектов Российской Федерации и муниципальную службу
 - гражданскую службу в исполнительных, представительных и судебных государственных органах
 - гражданскую службу в Российской Федерации и за пределами Российской Федерации
8. Гражданская служба – это:
- вид государственной службы, представляющей собой контрактную деятельность граждан Российской Федерации и иностранных граждан
 - вид муниципальной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации
 - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации

- вид общественной деятельности, представляющей собой общественно значимую деятельность граждан Российской Федерации
 - исполнение обязанностей на должностях гражданской службы, не являющихся выборными должностями
9. Система государственной службы Российской Федерации включает в себя следующие виды:
- ◇ гражданская служба
 - ◇ федеральная служба
 - ◇ таможенная служба
 - ◇ военная служба
 - ◇ правоохранительная служба
 - ◇ миграционная служба
 - ◇ муниципальная служба
10. Принципами гражданской службы являются:
- ◇ приоритет прав и свобод человека и гражданина
 - ◇ профессионализм и компетентность гражданских служащих
 - ◇ преемственность гражданской и муниципальной службы
 - ◇ общедоступность гражданской службы для всех
 - ◇ надлежащее финансирование гражданской службы
 - ◇ доступность информации о гражданской службе
11. Предельный возраст пребывания на государственной службе устанавливается:
- федеральным законом
 - законом субъекта Российской Федерации
 - постановлением Правительства Российской Федерации
 - нормативным правовым актом государственного органа
12. Общие принципы служебного поведения государственных гражданских служащих определены в следующих нормативных правовых актах:
- ◇ Международный кодекс поведения государственных должностных лиц
 - ◇ Модельный кодекс поведения для государственных служащих
 - ◇ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих
 - ◇ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях
 - ◇ Кодекс этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания

13. Сведения конфиденциального характера, которыми располагают государственные должностные лица:

- ◇ хранятся в тайне, если национальное законодательство, исполнение обязанностей или потребности правосудия не требуют иного
- ◇ можно использовать в целях, не связанных с гражданской службой
- ◇ запрещено использовать также после ухода со службы

14. Государственный гражданский служащий имеет право на:

- представление интересов гражданских служащих в выборном профсоюзном органе данного государственного органа в период замещения гражданским служащим должности гражданской службы категории «руководители» высшей группы должностей гражданской службы, в целях исключения конфликта интересов в государственном органе
- приобретение в случаях, установленных федеральным законом, ценных бумаг, по которым может быть получен доход
- доступ в установленном порядке к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей связано с использованием таких сведений

15. Гражданские служащие, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- ◇ исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственных органов
- ◇ исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей
- ◇ оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям
- ◇ использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, гражданских служащих и граждан при решении вопросов личного характера

16. Соблюдение гражданскими служащими положений Кодекса учитывается при:

- ◇ при проведении аттестаций
- ◇ формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности

- ◇ наложении дисциплинарных взысканий
- ◇ награждении

17. В связи с прохождением гражданской службы гражданскому служащему запрещается получать подарки в связи с исполнением должностных обязанностей:

- от физических и юридических лиц
- от физических и юридических лиц, за исключением подарков, врученных в связи с протокольными мероприятиями
- от физических лиц
- от юридических лиц

18. К коррупции относится:

- любое нарушение государственным служащим требований к служебному поведению
- использование государственным служащим своего должностного положения в целях приобретения выгоды для своих близких родственников
- разглашение государственным служащим информации, ставшей ему известной в ходе исполнения должностных обязанностей

19. В целях противодействия коррупции и иным правонарушениям служащему рекомендуется руководствоваться в своем поведении при исполнении должностных обязанностей следующими основополагающими морально-этическими ценностями:

- ◇ честность
- ◇ беспристрастность
- ◇ беспрекословность

20. Согласно Федеральному закону «О противодействии коррупции» под конфликтом интересов понимается:

- столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия
- ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий)

- ситуация, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение государственным или муниципальным служащим должностных (служебных) обязанностей

Правильные ответы для тестов:

Вопросы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ответы	2	4	4	1	3	2	1	3	1,4,5	1,2,6
Вопросы	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Ответы	1	1,2,3,5	1,3	3	1,2	1,2,3	2	2	1,2	2

1.2. Типовые ситуации конфликта интересов на государственной службе и порядок их урегулирования³¹

1. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего.

1.1. Описание ситуации

Государственный служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего.

Меры предотвращения и урегулирования

Государственному служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить государственного служащего от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего. Например, рекомендуется временно вывести государственного служащего из состава конкурсной комиссии, если одним из кандидатов на замещение вакантной должности государственной службы является его родственником.

Комментарий

Осуществление государственным служащим функций государственного управления или участие в принятии кадровых решений в отношении родственников является одной из наиболее явных ситуаций конфликта интересов. Существует множество разновидностей подобной ситуации, например:

государственный служащий является членом конкурсной комиссии на замещение вакантной должности государственного органа. При этом одним из кандидатов на вакантную должность в этом государственном органе является родственником государственного служащего;

³¹ Памятка для граждан, поступающих на государственную гражданскую службу, в службу по контролю и надзору в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры об основных обязанностях, ограничениях, запретах, требованиях к служебному поведению, возлагаемых на государственного гражданского служащего в целях противодействия коррупции, а также ответственности за их нарушение, предусмотренной законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. – Режим доступа : <https://obrnadzor.admhmao.ru/kadrovoe-obespechenie/v-pomoshch-konkursantam/1458646/pamyatka-dlyagrazhdan-postupayushchikh-na-gosudarstvennuyugrazhdanskuyu-sluzhbu-v-sluzhbu-po-kontr>. – Загл. с экрана.

государственный служащий является членом аттестационной комиссии (комиссии по урегулированию конфликта интересов, комиссии по проведению служебной проверки), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника государственного служащего.

При этом необходимо отметить, что далеко не любое выполнение функций государственного управления в отношении родственников влечет конфликт интересов. В частности, если государственный служащий предоставляет государственные услуги, получение которых одним заявителем не влечет отказа в предоставлении услуги другим заявителям, и при этом не обладает дискреционными полномочиями, позволяющими оказывать кому-либо предпочтение, вероятность возникновения конфликта интересов при предоставлении таких услуг родственникам в большинстве случаев является незначительной.

2. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы

2.1. Описание ситуации

Государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой государственный служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования

Государственный служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.

Уведомительный порядок направления государственным служащим представителю нанимателя информации о намерении осуществлять иную оплачиваемую работу не требует получения согласия представителя нанимателя. Представитель нанимателя не вправе запретить государственному служащему выполнять иную оплачиваемую работу.

Вместе с тем, в случае возникновения у государственного служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, государственный служащий обязан проинформировать об этом представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. Определение степени своей личной заинтересованности, являющейся квалифицирующим признаком возникновения конфликта интересов, остается ответственностью самого государственного служащего со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями.

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения государственному служащему рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в организации, в отношении которой государственный служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации государственный служащий уже выполнял или выполняет в ней иную оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в данной организации.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации родственники государственного служащего выполняют в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

В случае если государственный служащий самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить государственного служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, в которой государственный служащий или его родственники выполняют иную оплачиваемую работу.

Комментарий

В соответствии с частью 2 статьи 14 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ гражданский служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов. При этом ситуация, при которой гражданский служащий получает или собирается получить материальную выгоду от организации, на деятельность которой он может повлиять своими действиями и решениями, является типичным примером конфликта интересов. В данном случае личная заинтересованность гражданского служащего может негативно влиять на исполнение им должностных обязанностей и порождать сомнения в его беспристрастности и объективности.

Действующее законодательство не устанавливает прямых ограничений на трудоустройство родственников государственного служащего. Тем не менее, ситуация, когда родственники государственного служащего владеют проверяемой им организацией, работают в ней или устраиваются в нее на работу, по сути, схожа с ситуацией, рассмотренной в пункте 1.1 данного обзора. В соответствии с частью 3 статьи 19

Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ под личной заинтересованностью гражданского служащего, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения гражданским служащим при исполнении должностных обязанностей доходов не только для самого гражданского служащего, но и для членов его семьи или ряда иных лиц.

Следует указать, что по иным видам государственной службы установлен более жесткий запрет на осуществление иной оплачиваемой работы. Так, в частности, сотруднику органов внутренних дел запрещается работать по совместительству на предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от форм собственности, не входящих в систему Министерства внутренних дел Российской Федерации, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности. При этом преподавательская, научная и иная творческая деятельность не может финансироваться исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации (часть 4 статьи 34 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

3. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

3.1. Описание ситуации

Государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых государственный служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования

Государственному служащему и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых государственный служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Представителю нанимателя, в случае если ему стало известно о получении государственным служащим подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых государственный служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные

функции государственного управления, необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении государственного служащего должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного государственным служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение государственным служащим других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения государственным служащим своих должностных обязанностей.

Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то государственному служащему рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации государственного органа, и, поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель нанимателя обладает информацией о получении родственниками государственного служащего подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых государственный служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, рекомендуется:

указать государственному служащему, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;

предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;

до принятия государственным служащим мер по урегулированию конфликта интересов отстранить государственного служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

Комментарий

Установлен запрет государственным служащим получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц.

Вместе с тем, проверяемая организация или ее представители могут попытаться подарить государственному служащему подарок в связи с общепринятым поводом, например, в связи с празднованием дня рождения или иного праздника. В данной ситуации подарок не может однозначно считаться полученным в связи с исполнением должностных обязанностей и, следовательно, возникает возможность обойти запрет,

установленный в законодательстве. Тем не менее, необходимо учитывать, что получение подарка от заинтересованной организации ставит государственного служащего в ситуацию конфликта интересов. Полученная выгода может негативно повлиять на исполнение им должностных обязанностей и объективность принимаемых решений. Кроме того, такие действия могут вызвать у граждан обоснованные сомнения в беспристрастности государственного служащего и, тем самым, могут нанести ущерб репутации государственного органа и государственной службе в целом.

То же самое относится и к подаркам, получаемым от заинтересованной организации родственниками государственного служащего. Действующее законодательство не устанавливает никаких ограничений на получение подарков и иных благ родственниками государственных служащих. Несмотря на это, следует учитывать, что в большинстве случаев подобные подарки вызваны желанием обойти существующие нормативные ограничения и повлиять на действия и решения государственного служащего.

3.2. Описание ситуации

Государственный служащий получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

Меры предотвращения и урегулирования

Государственному служащему рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Представителю нанимателя, которому стало известно о получении государственным служащим подарков от непосредственных подчиненных, следует указать государственному служащему на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать государственному служащему вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

ЗАПРЕЩАЕТСЯ

получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц

(подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

Нарушение запрета является основанием для прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности и увольнения с гражданской службы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

4. Конфликт интересов, связанный с взаимодействием с бывшим работодателем и трудоустройством после увольнения с государственной службы

4.1. Описание ситуации

Государственный служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на государственную службу.

Меры предотвращения и урегулирования

Государственному служащему в случае поручения ему отдельных функций государственного управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на государственную службу, рекомендуется уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о факте предыдущей работы в данной организации и о возможности возникновения конфликтной ситуации.

Представителю нанимателя рекомендуется оценить, могут ли взаимоотношения государственного служащего с бывшим работодателем повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей и повлечь конфликт интересов. В случае если существует большая вероятность возникновения конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить государственного служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении бывшего работодателя.

Комментарий

Государственный служащий, поступивший на государственную службу в государственный орган из организации частного сектора, может сохранить дружеские отношения со своими бывшими коллегами и симпатию к этой организации в целом. Возможна и обратная ситуация, при которой государственный служащий по тем или иным причинам испытывает неприязнь к бывшему работодателю.

И дружеское, и враждебное отношение к проверяемой организации могут воспрепятствовать объективному исполнению государственным служащим его должностных обязанностей.

При этом необходимо отметить, что наличие симпатии или антипатии к бывшему работодателю в соответствии с действующим законодательством не может считаться личной заинтересованностью, т.к. не влечет возможности получения доходов для государственного служащего, членов его семьи или организаций, с которыми государственный служащий связан финансовыми или иными обязательствами.

Тем не менее, следует учитывать, что в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 18 Федерального закона № 79-ФЗ гражданский служащий обязан не совершать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.

4.2. Описание ситуации

Государственный служащий ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения с государственной службы на работу в организацию, в отношении которой он осуществляет отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования

Государственному служащему рекомендуется воздерживаться от ведения переговоров о последующем трудоустройстве с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции государственного управления. При поступлении соответствующих предложений от проверяемой организации государственному служащему рекомендуется отказаться от их обсуждения до момента увольнения с государственной службы.

В случае если указанные переговоры о последующем трудоустройстве начались, государственному служащему следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить государственного служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, с которой он ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения с государственной службы.

С трудоустройством бывших государственных служащих также связан целый ряд ситуаций, которые могут повлечь конфликт интересов и нанести ущерб репутации государственного органа, но при этом не могут быть в необходимой степени урегулированы в рамках действующего законодательства, например:

бывший государственный служащий поступает на работу в частную организацию, регулярно взаимодействующую с государственным органом, в котором государственный служащий ранее замещал должность;

бывший государственный служащий создает собственную организацию, существенной частью деятельности, которой является взаимодействие с государственным органом, в котором государственный служащий ранее замещал должность;

государственный служащий продвигает определенные проекты с тем, чтобы после увольнения с государственной службы заниматься их реализацией.

5. Ситуации, связанные с явным нарушением государственным служащим установленных запретов

5.1. Описание ситуации

Государственный служащий получает награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) от иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений.

Меры предотвращения и урегулирования

В соответствии с пунктом 11 части 1 статьи 17 Федерального закона № 79-ФЗ гражданскому служащему запрещается принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями.

Представителю нанимателя при принятии решения о предоставлении или не предоставлении разрешения рекомендуется уделить особое внимание основанию и цели награждения, а также тому, насколько получение гражданским служащим награды, почетного и специального звания может породить сомнение в его беспристрастности и объективности.

Регламентация деятельности государственных служащих

Таблица 2.1.

Основные обязанности и права гражданского служащего, запреты и ограничения, связанные с гражданской службой, сформулированные в Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»³²

Обязанности	Права	Запреты
соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации и обеспечивать их исполнение; исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом; исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством Российской Федерации; соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;	на обеспечение организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей; на ознакомление с должностным регламентом и иными документами, определяющими его права и обязанности по замещаемой должности гражданской службы, критериями оценки эффективности исполнения должностных обязанностей, показателями результативности профессиональной служебной деятельности и условиями должностного роста; на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков; на оплату труда и другие выплаты в соответствии с настоящим Федеральным законом, иными нормативно-правовыми	на замещение должности гражданской службы в случае: а) избрания или назначения на государственную должность, за исключением случая, установленного частью второй статьи 6 Федерального конституционного закона от 17.12.1997 № 2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации»; б) избрания на выборную должность в органе местного самоуправления; в) избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе; на занятие предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, участие в управлении коммерческой организацией или в управлении некоммерческой организацией (исключения в ст. 17, ч. 3); на приобретение в случаях, установленных федеральным законом, ценных бумаг, по которым может быть получен доход; быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами; получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений,

³² Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». – Режим доступа : <https://depgs.admhmao.ru/deyatelnost/gosudarstvennaya-grazhdanskaya-sluzhba/normativnye-dokumenty/i-federalnye-zakony/128865/federalnyy-zakon-o-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-sluzhbe-rossiyskoy-federatsii-ot-27-iyulya-2004-goda>. – Загл с экрана.

соблюдать служебный распорядок государственного органа; поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей; не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, а также сведения, ставшие известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство; беречь государственное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей; представлять в установленном порядке предусмотренные федеральным законом сведения о себе и членах своей семьи; сообщать о выходе из гражданства РФ или о приобретении гражданства другого государства в день выхода из гражданства РФ или в день приобретения гражданства другого государства; соблюдать ограничения,	актами Российской Федерации и со служебным контрактом; на получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности государственного органа; на доступ в установленном порядке к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей связано с использованием таких сведений; на доступ в установленном порядке в связи с исполнением должностных обязанностей в государственные органы, органы местного самоуправления, общественные объединения и иные организации; на ознакомление с отзывами о служебной деятельности и другими документами до внесения их в его личное дело, материалами личного дела, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений и других документов и материалов; на защиту сведений о гражданском служащем; на должностной рост на конкурсной основе; на профессиональное развитие в порядке, установленном настоящим ФЗ и другими ФЗ; на членство в профессиональном союзе; рассмотрение индивидуальных	отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) (ст. 17, ч. 6); на выезд в связи с исполнением должностных обязанностей за пределы территории Российской Федерации за счет средств физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с законодательством РФ, по договоренности государственных органов РФ, государственных органов субъектов РФ или муниципальных органов с государственными или муниципальными органами иностранных государств, международными или иностранными организациями; на использование в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средств материально-технического и иного обеспечения, другого государственного имущества и их передачу другим лицам; на разглашение или использование в целях, не связанных с гражданской службой, сведения, отнесенные в соответствии с ФЗ к сведениям конфиденциального характера, или служебной информации, ставшей ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей; на публичные высказывания, суждения и оценки (в т.ч. СМИ) в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, включая решения вышестоящего государственного органа либо государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, если это не входит в его должностные обязанности; на принятие без письменного разрешения представителя нанимателя наград, почетных и специальных званий (за исключением научных) иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями; на использование преимущества должностного положения для предвыборной агитации, а также для агитации по вопросам референдума; на использование должностных полномочий в интересах
--	---	--

выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, которые установлены настоящим ФЗ и другими ФЗ; сообщать представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта; указывать стоимостные показатели в соответствии с требованиями, устанавливаемыми ФЗ, указами Президента РФ; представить в письменной форме обоснование неправомерности поручения соответствующего руководителя с указанием положений законодательства РФ, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения, и получить от руководителя подтверждение этого поручения в письменной форме; пройти обязательную государственную дактилоскопическую регистрацию в случаях и порядке, установленных ФЗ; передавать по акту в федеральную собственность или	служебных споров в соответствии с настоящим ФЗ и другими ФЗ; на проведение по его заявлению служебной проверки; на защиту своих прав и законных интересов на гражданской службе, включая обжалование в суд их нарушения; на медицинское страхование в соответствии с настоящим ФЗ и ФЗ о медицинском страховании государственных служащих РФ; на государственную защиту своих жизни и здоровья, жизни и здоровья членов своей семьи, а также принадлежащего ему имущества; на государственное пенсионное обеспечение в соответствии с ФЗ; вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов; на замещение должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса, если иное не установлено настоящим ФЗ (ст. 22); на расторжение служебного контракта и увольнение с гражданской службы по собственной инициативе, с предупреждением об этом представителя нанимателя в письменной форме за две недели;	политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций, а также публично выражать отношение к указанным объединениям и организациям в качестве гражданского служащего, если это не входит в его должностные обязанности; на публичное выражение отношения к вышеуказанным объединениям и организациям в качестве гражданского служащего, если это не входит в его должностные обязанности; на создание в государственных органах структуры политических партий, других общественных объединений (за исключением профессиональных союзов, ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) и религиозных объединений или способствовать созданию указанных структур; на прекращение исполнения должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора; на вхождение в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории РФ их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором РФ или законодательством РФ; на занятие без письменного разрешения представителя нанимателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором РФ или законодательством РФ; на открытие и владение счетами (вкладами), хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владение и/или пользование иностранными финансовыми инструментами для гражданского служащего, его супруги/супруга и несовершеннолетних детей; на разглашение или использование в интересах организаций либо физических лиц сведений конфиденциального характера или
--	--	---

собственность субъекта Российской Федерации подарки, полученные в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и с другими официальными мероприятиями (за исключением случаев, установленных Гражданским кодексом РФ); передать принадлежащие ему ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в случае, если владение этими бумагами приводит/может привести к конфликту интересов	на отзыв заявления в любое время до истечения срока предупреждения о расторжении служебного контракта и об увольнении с гражданской службы. Освобождение гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы и увольнение с гражданской службы не производятся, если на его должность не приглашен другой гражданский служащий или гражданин; на прекращение исполнения должностных обязанностей по истечении срока предупреждения о расторжении служебного контракта и об увольнении с гражданской службы	служебной информации, ставших известными в связи с исполнением должностных обязанностей, после увольнения с гражданской службы; на замещение на условиях трудового договора должности в организации и/или выполнение в данной организации работы (услуги) на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров) в течение двух лет после увольнения с гражданской службы в случаях, если отдельные функции государственного управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности гражданского служащего без согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов; на представление интересов гражданских служащих в выборном профсоюзном органе данного государственного органа в период замещения гражданским служащим должности гражданской службы категории «руководители» высшей группы должностей гражданской службы, в целях исключения конфликта интересов в государственном органе
--	---	---

Таблица 2.2.

Общие принципы (права, обязанности, запреты), определенные в «Модельном кодексе поведения для государственных служащих»³³

Права	
на защиту частной жизни, все меры должны быть приняты, чтобы должным образом обеспечить уважение частной жизни государственного служащего; сообщать информацию только при соблюдении норм и требований, применимых к тому органу, где данный служащий работает	
Обязанности	Запреты
исполнять свои обязанности, соблюдая закон, законные инструкции и связанные с его служебными обязанностями этические нормы; исполнять свой служебный долг политически нейтрально, не пытаясь противодействовать проведению политики, решениям или законным мерам, принимаемым публичными органами; быть лояльным в отношении национального, местного или регионального органа власти, учрежденного в соответствии с законодательством; быть честным, беспристрастным и выполнять свои обязанности в меру своих способностей, эффективно, компетентно, справедливо и с пониманием, принимая во внимание лишь общественную пользу и соответствующие обстоятельства дела; быть вежливым с гражданами, которых он или она обслуживает, а также в своих отношениях с вышестоящими начальниками, с коллегами и подчиненными; действовать в соответствии с законом и беспристрастно осуществлять свое право на оценку, учитывая только соответствующие обстоятельства; вести себя так, чтобы сохранять и укреплять веру граждан в честность, беспристрастность и эффективность государственных органов; соблюдая необходимую конфиденциальность, соответственно обращаться со всей информацией и всеми документами, полученными при исполнении или в связи с исполнением своих служебных обязанностей; уведомить компетентные органы, как это предусмотрено в законодательстве, о том, что от него требуют совершения незаконного, неправомерного или противоречащего этике поступка, который может быть отнесен к должностным преступлениям или каким-либо иным образом нарушить настоящий кодекс;	не должен осуществлять произвол в отношении каких бы то ни было лиц, группы лиц или организаций и обязан учитывать права, обязанности и законные интересы других; не должен допускать, чтобы его частные интересы сталкивались с его публичными служебными обязанностями. На нем лежит ответственность за то, чтобы не допустить таких коллизий, какими бы они ни были – реальными, потенциальным и или могущими оказаться таковыми; не может из своего официального положения государственный служащий извлекать не причитающуюся ему личную выгоду; не должен осуществлять деятельность или операции; занимать (возмездно или безвозмездно) пост или должность, несовместимые с надлежащим исполнением его служебных обязанностей или наносящие им вред. В случае, если нет ясности относительно совместимости с государственной службой какой-либо деятельности, он или она должны спросить мнение своего непосредственного начальника; не должен позволять себя использовать в каких-либо политических целях; не должен ни просить, ни принимать подарки, услуги, приглашения и любые другие выгоды, предназначенные для него или для его семьи, родственников, близких друзей, а

³³ Рекомендация № R(2000)10 Комитета Министров Совета Европы «О кодексах поведения для государственных служащих» (принята на 106-й сессии Комитета министров 11.05.2000). – Режим доступа : <https://base.garant.ru/2561375/>. – Загл. с экрана.

информировать компетентные органы о любых известных ему или ей нарушениях настоящего кодекса другими государственными служащими; сообщать компетентным органам любые доказательства, утверждения или подозрения относительно незаконной или преступной деятельности в отношении государственной службы, о чем ему (ей) стало известно при исполнении служебных обязанностей или в связи с их исполнением; внимательно относиться к любому реальному или потенциальному столкновению интересов; принимать меры, чтобы не допустить такого столкновения интересов; доводить до сведения вышестоящего начальника о любой коллизии интересов, как только ему (ей) становится об этом известно; подчиниться любому окончательному решению, требующему от него выйти из того положения, в котором он (она) находится, или отказаться от выгоды, породившей столкновение интересов; проинформировать своего работодателя в государственной службе и согласовать с ним вопрос, с учетом применяемого законодательства, прежде чем осуществит (возмездно или безвозмездно) некоторые виды деятельности или соглашаться на какие бы то ни было посты или должности вне государственной службы; выполнять любые предусмотренные законом требования по декларированию своего членства или принадлежности организациям, которые могут повредить его должности или надлежащему исполнению им своих служебных обязанностей в качестве государственного служащего; следить затем, чтобы его участие в политической деятельности и его причастность к полемике в обществе или политических кругах не поколебали уверенности граждан или его работодателей в его способности беспристрастно выполнять возложенную на него задачу; соблюдать любые ограничения, предусмотренные законом для некоторых категорий государственных служащих в отношении осуществления им и политической деятельности в связи с занимаемым ими положением или характером их служебных обязанностей; принять меры, если государственному служащему предлагается не должная выгода, то с целью обеспечения своей безопасности он или она обязаны: отказаться от не должной выгоды, для ее использования в дальнейшем в качестве доказательства принимать ее нет необходимости; попытаться установить личность, сделавшего такое предложение;	также для лиц или организаций, с которыми государственный служащий имеет или имел деловые или связанные с политикой отношения, способные повлиять или создать видимость влияния на беспристрастность, с которой он или она исполняют свои служебные обязанности, или которые могут быть вознаграждением или создать видимость вознаграждения, имеющего отношение к выполняемым служебным обязанностям (под эту категорию не попадают обычное гостеприимство и мелкие подарки); не должен позволять ставить себя в такое положение или создавать его видимость, которое может его вынудить оказать взамен услугу лицу или какой-либо организации. Точно также и его публичное и частное поведение не должно его делать уязвимым по отношению к влиянию других (уязвимость по отношению к другим); не должен предлагать никаких выгод, каким-либо образом связанных с его положением в качестве государственного служащего, если только у него нет на это законного разрешения (злоупотребление служебным положением); не должен пытаться влиять в частных целях на какое бы то ни было лицо или организацию, в том числе и на других государственных служащих, пользуясь своим служебным положением или предлагая им личные выгоды; не должен стремиться получить доступ к информации; который ему (ей) иметь нецелесообразно; не должен использовать не по назначению информацию, которую он (она) может получить при исполнении своих служебных обязанностей или в связи с ними; не должен также ни задерживать официальную информацию, которая может или должна быть передана, гласности, ни распространять информацию, о которой ему (ей) известно или имеются основания считать, что она неточна или ложна; не должны использоваться общественные и казенные средства для частных целей, за исключением случаев, раз-
--	---

избегать длительных контактов, хотя знание основания данного предложения может быть полезным при снятии показаний; в случае если подарок нельзя ни отклонить, ни возвратить отправителю, он должен храниться по возможности с минимальным использованием; постараться иметь, свидетелей, например, в лице рядом работающих коллег; в кратчайший срок написать докладную об этой попытке, предпочтительно занеся ее в официальный журнал; довести как можно скорее этот факт до сведения непосредственного начальника или прямо до компетентного правоохранительного органа; продолжать работу в обычном порядке, в особенности с делом, в связи с которым была предложена не должная выгода; принимать соответствующие меры для обеспечения гарантии безопасности и конфиденциальности информации, за которую он (она) несет ответственность и которая ему(ей) стала известна; следить за тем, чтобы управлять с пользой, эффективно и экономно персоналом и вверенным ему имуществом, установками, службами и финансовыми средствами; следить за тем, чтобы проверка честности будущего работника осуществлялась в соответствии с законом; исполнять свои обязанности в соответствии с политикой и целями того публичного органа, которому он или она подчиняется. Он или она несут ответственность за действия или бездействие своего штата, наносящие вред политике и целям этого органа, если он или она не приняли мер, которые необходимо было принять для того, чтобы не допустить таких действий или бездействия; принимать меры к тому, чтобы его персонал не совершал коррупционных действий с использованием служебного положения. Эти меры могут заключаться в следующем: привлекать внимание и применять законы и подзаконные акты, проводить соответствующую воспитательную работу против коррупции, внимательно относиться к финансовым и иным трудностям работников и своим личным поведением подавать пример честности; выполнять все установленные законом и распространяющиеся на него(нее) правила в отношении принятия трудовых предложений по окончании своей государственной службы.	решенных законом; не должен использовать свою принадлежность к государственной службе для получения работы за ее пределами; не должен допускать, чтобы перспектива другой работы способствовала реальному или потенциальному столкновению интересов или создавала видимость такого столкновения. Он или она должны незамедлительно доложить непосредственному начальнику о любом конкретном трудовом предложении, которое может привести к такому столкновению интересов. Он или она должны также сообщить своему начальнику о своем согласии на любое трудовое предложение; не должен, в соответствии с законом бывший государственный служащий, в течение определенного периода действовать от имени какого бы то ни было лица или организации в деле, по которому он(она) действовал или консультировал(а) от имени государственной службы, что дало бы дополнительные преимущества этому лицу или этой организации; не должен бывший государственный служащий использовать или распространять конфиденциальную информацию, полученную им(ею) в качестве государственного служащего, кроме случаев специального разрешения на ее использование в соответствии с законодательством; не должен оказывать особое внимание и предоставлять особый доступ в административные органы бывшим государственным служащим.
--	--

Таблица 2.3.

Основные принципы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих, сформулированные в «Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих»³⁴

Права
может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе или органе местного самоуправления норм и требований, принятых в соответствии с законодательством РФ
Обязанности
исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственных органов и органов местного самоуправления; исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как государственных органов и органов местного самоуправления, так и государственных (муниципальных) служащих; осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего государственного органа и органа местного самоуправления; не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций; исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей; уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы либо органы местного самоуправления обо всех случаях обращения к государственному (муниципальному) служащему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений; соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с прохождением государственной и муниципальной службы; соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений; соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения; проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами; проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию; воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении государственным (муниципальным) служащим

³⁴ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23.12.2010). – Режим доступа: <https://legalacts.ru/kodeks/tipovoi-kodeks-etiki-i-sluzhebного-povedenija-gosudarstvennykh/i/>. – Загл. с экрана.

должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа либо органа местного самоуправления;

принимать предусмотренные законодательством РФ меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственного органа или органа местного самоуправления, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности государственного (муниципального) служащего;

соблюдать установленные в государственном органе или органе местного самоуправления правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

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

воздерживаться от грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

воздерживаться от угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

воздерживаться от курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами;

уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе государственного органа или органа местного самоуправления, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения стоимости в иностранной валюте (условных денежных единицах) на территории РФ товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами РФ, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы РФ, размеров государственных и муниципальных заимствований, государственного и муниципального долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством РФ, международными договорами РФ, обычаями делового оборота;

постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

соблюдать Конституцию РФ, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ;

противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством РФ;

заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей;

представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих и членов своей семьи в соответствии с законодательством РФ.

уведомлять представителя нанимателя, органы прокуратуры РФ или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений. Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной обязанностью государственного (муниципального) служащего;

принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей;

быть, по отношению к другим государственным (муниципальным) служащим, для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в государственном органе либо его подразделении (органе местного самоуправления либо его подразделении) благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

принимать меры по предупреждению коррупции;

не допускать случаев принуждения государственных (муниципальных) служащих к участию в деятельности политических партий и общественных объединений;

принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему государственные (муниципальные) служащие не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

нести ответственность в соответствии с законодательством РФ за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия;

способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом;

быть вежливым, доброжелательным, корректным, внимательным и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами;

способствовать, своим внешним видом государственного (муниципального) служащего при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия, уважительному отношению граждан к государственным органам и органам местного самоуправления, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность

Запреты

не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения). Подарки, полученные государственным (муниципальным) служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно федеральной собственностью, собственностью субъекта РФ, органа местного самоуправления и передаются государственным (муниципальным) служащим по акту в государственный орган или орган местного самоуправления, в котором он замещает должность государственной или муниципальной службы, за исключением случаев, установленных законодательством РФ

Ответственность за нарушение положений Типового кодекса

Нарушение государственным (муниципальным) служащим положений Типового кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемой в соответствии с Указом Президента РФ от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов», а в

случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Типового кодекса влечет применение к государственному (муниципальному) служащему мер юридической ответственности. Соблюдение государственными (муниципальными) служащими положений Типового кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Таблица 2.4.

Основные принципы и правила служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам органов управления социальной защиты населения и работникам учреждений социального обслуживания, изложенные в «Кодексе этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания»³⁵

Обязанности
ознакомиться с положениями Кодекса при поступлении на работу в орган УСЗН или в УСО и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности; исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по предоставлению населению мер социальной поддержки и оказанию социальных услуг; исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работника органа УСЗН и работника УСО; осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего органа УСЗН и УСО; не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам клиентов влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению; соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке клиентам, в первую очередь несовершеннолетним, а также другим лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации; обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья клиентов; исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей; соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений; соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения; проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами; проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности; защищать и поддерживать человеческое достоинство клиентов социальных служб, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними; уважать права клиентов социальных служб, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента в конкретной ситуации;

³⁵ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 декабря 2013 г. № 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания». – Режим доступа : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70458556/>. – Загл. с экрана.

соблюдать конфиденциальность информации о клиенте социальной службы, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника органа УСЗН или работника УСО, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность;

не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

соблюдать установленные в государственном органе, органе местного самоуправления и УСО правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе органа УСЗН или УСО, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

стимулировать участие добровольцев, прежде всего из числа молодежи, в деятельности УСО по предоставлению клиентам необходимых социальных услуг.

соблюдать Конституцию РФ, ФЗ, иные нормативные правовые акты РФ по вопросам социального обслуживания, нормативные правовые акты субъектов РФ, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, а также другие акты органа УСЗН и УСО субъекта РФ;

нести ответственность перед клиентами социальных служб и перед обществом за результаты своей деятельности;

противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством РФ о противодействии коррупции;

быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в субъекте РФ благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

принимать меры по предотвращению и урегулированию межведомственных конфликтов интересов;

принимать меры по предупреждению коррупции;

не допускать случаев принуждения подчиненных работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений;

принимать меры к тому, чтобы своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

нести ответственность в соответствии с законодательством РФ за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий;

исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени\$

быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами;

способствовать, своим внешним видом работника органа УСЗН и УСО при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия, уважению граждан к государственным органам и органам местного самоуправления, УСО, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

Запреты

допускать любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

допускать грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;
допускать угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;
допускать курение в служебных помещениях, при посещении клиентов на дому, во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами;

Ответственность за нарушение Кодекса

Нарушение работником органа УСЗН положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения – моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику органа управления социальной защиты населения мер юридической ответственности. Соблюдение работником органа УСЗН положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

Нарушение работником УСО положений Кодекса подлежит осуждению на заседании общественного (попечительского) совета учреждения социального обслуживания. Совет во взаимодействии с администрацией УСО обсуждает факты несоблюдения требований к служебному поведению работника УСО, вносит предложения по защите прав и интересов клиентов социальных служб, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания. Решения Совета учитываются при проведении аттестации, продвижении по службе и поощрениях соответствующего работника.

Таблица 2.5.

Основные принципы профессиональной этики работников организации, определенные в «Типовом кодексе этики и служебного поведения работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра»³⁶

Права
обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в организации норм и требований, принятых в соответствии с законодательством РФ
Обязанности
исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы организации; исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности организации; осуществлять свою деятельность в пределах полномочий данной организации; соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий иных общественных объединений; исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей; постоянно стремиться к обеспечению эффективного использования ресурсов, находящихся в распоряжении; соблюдать правила делового поведения и общения, проявлять корректность и внимательность в обращении с клиентами и деловыми партнерами; проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и граждан иностранных государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп, конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию; защищать и поддерживать человеческое достоинство граждан, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдать права клиентов организации, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента в конкретной ситуации; воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника организации, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность и способных нанести ущерб репутации организации, а также от поведения (высказываний, жестов, действий), которое может быть воспринято окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче

³⁶ Распоряжение Правительства ХМАО – Югры от 14.08.2014 № 448-рп «Об утверждении Типового кодекса этики и служебного поведения работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра». – Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/411703089>. – Загл. с экрана.

взятки;

не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации, воздерживаться от необоснованной публичной критики в адрес друг друга, публичных обсуждений действий друг друга, наносящих ущерб и подрывающих репутацию друг друга, а также деловых партнеров организации;

уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организации, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

нести персональную ответственность за результаты своей деятельности;

способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом;

внешний вид работника организации при исполнении им должностных обязанностей, в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия, должен выражать уважение к клиентам организации, деловым партнерам организации, соответствовать общепринятому деловому (или корпоративному) стилю. Критериями делового стиля являются официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность;

принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

принимать меры по предупреждению и пресечению коррупции;

своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

обязан принимать соответствующие меры по обеспечению конфиденциальности информации, ставшей известной ему в связи с исполнением им должностных обязанностей, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность в соответствии с законодательством РФ;

представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера

Запреты

допускать любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

допускать грубости, проявления пренебрежительного тона, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений, угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). В указанных случаях подарки, полученные работником организации в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются собственностью организации и передаются работником по акту в организацию в порядке, предусмотренном нормативным актом организации.

допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.



ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ



БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»

СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ
К СЛУЖЕБНОМУ ПОВЕДЕНИЮ,
МОРАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИХ
И НРАВСТВЕННЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО
(практическое пособие)

Под общей редакцией
Элевтерии Константиновны Иосифовой, кандидата медицинских наук

Составитель
Гульсылу Хатиповна Батынова

Ответственный редактор С. А. Глушкова

Формат 60х90х1/8. Бумага ВХИ. Гарнитура Times New Roman.
Печать цифровая. Усл. печ. л. 0,8. Тираж 1.
Издательство бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Ресурсный центр развития социального обслуживания»
628418, Тюменская обл., ХМАО – Югра, г. Сургут,
ул. Лермонтова, д. 3/1
т./ф. 8(3462) 55-05-58.