

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Пензенский государственный университет» (ПГУ)

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО

Справочник в структурно-логических схемах

*Составитель
Л. Р. Фионова*

Пенза
Издательство ПГУ
2021

УДК 395
П84

Р е ц е н з е н т

заместитель директора Государственного архива
Пензенской области
О. В. Вовкотруб

Профессиональная этика гражданского служащего : справочник в структурно-логических схемах / сост. Л. Р. Фионова. – Пенза : Изд-во ПГУ, 2021. – 68 с.

ISBN 978-5-907456-05-1

Даны основные понятия этики и этикета государственного служащего. В схемах отражены нормы, установленные Федеральным законом «О системе государственной службы РФ» от 27.05.2003 № 58-ФЗ, Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», Указом Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», «Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих» и «Кодексом этики и служебного поведения государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы Пензенской области в правительстве Пензенской области, и отдельных категорий лиц». Отражена связь нормативных правовых актов Российской Федерации с основными международными нормативными правовыми актами по этике государственных служащих.

Издание подготовлено на кафедре «Информационное обеспечение управления и производства» ПГУ и предназначено для государственных гражданских служащих, должностных лиц, преподавателей высших учебных заведений, занимающихся дополнительным профессиональным образованием государственных гражданских служащих, а также для специалистов в области государственного управления.

УДК 395

Издание подготовлено при финансовой поддержке РФФИ
в рамках научного проекта № 19-411-580002

ISBN 978-5-907456-05-1

© Пензенский государственный
университет, 2021
© Фионова Л. Р., составление, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Принципы и правила поведения, требования к служебному поведению: теоретические основы	10
2. Правила служебного поведения: практические рекомендации	15
3. Этика деловых отношений, этические правила служебного поведения	20
4. Основные принципы и правила служебного поведения гражданского служащего: нормативно-правовые основы формирования	41
Глоссарий	60
Нормативно-правовые акты	66
Литература	67

ВВЕДЕНИЕ

Построение демократического правового социального федеративного государства требует создания адекватной системы государственной службы, формирования высококомпетентного, нравственного персонала аппарата государственного управления. В связи с этим все большее значение приобретает профессиональная этика, нравственная культура государственных служащих, должностных лиц и руководителей органов государственной власти.

Государственный служащий – это лицо государства и нации, залог успешного функционирования государства. Поэтому существует ряд качеств, которыми госслужащий должен обязательно обладать. В связи с этим право играет решающую роль в организации государственной службы.

Другой профессии, в деятельности которой право играло бы такую большую роль, нет. Право в обеспечении морали государственных служащих доминирует, прописывает устройство государственной службы, соподчиненность, циклы сменяемости, систему наказаний, смещений и т.д.

Все эти моменты определены в настоящее время Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.04.2004 № 79-ФЗ (с изм. от 02.02.2006 № 19-ФЗ, от 28.12.2010 № 419-ФЗ), Указом Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» и «Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих». Кодекс одобрен решением Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010 (протокол № 21).

В частности, в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» ст. 1 называется «Требования к служебному поведению гражданского служащего». Эти требования к служебному поведению гражданского служащего можно классифицировать по трем видам содержащихся в данной статье норм:

- 1) предписывающие (как требуется поступать с точки зрения профессиональной морали гражданского служащего);
- 2) запретительные (что недопустимо в рамках служебного поведения);
- 3) рекомендательные (как следует вести себя в той или иной ситуации в служебное и неслужебное время).

К первой группе можно отнести следующие требования:

- 1) исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;
- 2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют смысл и содержание его профессиональной служебной деятельности;
- 3) осуществлять профессиональную служебную деятельность в рамках установленной законодательством РФ компетенции государственного органа;
- 4) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на свою профессиональную служебную деятельность решений политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций; проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации;
- 5) учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий;
- 6) способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

Ко второй группе относятся такие требования:

1) не оказывать предпочтения каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, организациям и гражданам;

2) не совершать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

3) соблюдать ограничения, установленные настоящим Законом и другими федеральными законами для гражданских служащих;

4) не совершать поступков, порочащих его честь и достоинство;

5) не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа.

К третьей группе требований относятся:

1) проявлять корректность в обращении с гражданами;

2) соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

Необходимость разработки и закрепления в законе требований к служебному поведению гражданских служащих связана с рядом причин:

1) в ст. 18 Закона в сжатом виде и в прикладной форме отражены сущность и специфика деятельности гражданских служащих как социальной профессиональной группы;

2) нравственная направленность кадровой политики нашла отражение в законе, руководствуясь которым, можно судить об основных моральных принципах и нормах этой политики;

3) закон является инструментом самой кадровой политики в органах государственной власти, на его основе происходит формирование кадрового состава гражданских служащих и регулируется их деятельность.

Отношение к включению в нормативные правовые акты требований к служебному поведению гражданских служащих неоднозначно. Существует мнение, что закрепление законом моральных норм и требований – это формальное, искусственное действие.

Другая точка зрения заключается в том, что систематизация нравственных, моральных требований к гражданским служащим помогает им ориентироваться в поведенческих действиях и выступает в качестве критериев оценки сложных нравственных проблем поведения служащих.

Требования к служебному поведению должны определять систему нравственных стандартов, конкретных норм поведения гражданских служащих при реализации полномочий государственных органов. Требования определяют в том числе и этические нормы служебного поведения. Мораль гражданского служащего не может основываться только на собственном представлении о нравственности, она определяется и общественными потребностями. Законодатель при закреплении требований к служебному поведению опирался на реальные нравы и традиции, соотносил требования с системой ценностей, существующих в обществе, исторически сложившимися представлениями о морали.

Большинство требований к служебному поведению гражданского служащего связано с обязанностями гражданского служащего (ст. 15), правами (ст. 14), ограничениями (ст. 16), запретами (ст. 17).

Необходимо отметить, что сложности при практической реализации положений Закона о служебном поведении связаны:

1) с субъективностью и поливариантностью оценки моральных, этических, нравственных категорий;

2) отсутствием интеграции современного российского общества посредством единой морали, отрицанием сложившихся ранее нравственных норм и ценностей;

3) невозможностью учесть весь спектр поведенческих стратегий и сложностью определения адекватных санкций за нарушение требований к служебному поведению.

Требования к служебному поведению должны соответствовать утвердившейся политической и правовой системе, т.е. не должны в первую очередь противоречить нормам права, представленным в Конституции РФ, концепции прав человека. Нравственная составляющая поведения гражданского служащего не может складываться по формуле «все, что не запрещено законом, разрешено»; формальная процедура и нормативные положения не отменяют моральных оценок и суждений, основанных на общечеловеческих нормах нравственности.

В Законе нельзя предусмотреть все нравственные коллизии, возникающие в практической деятельности гражданского служащего. Статьи Закона не заменяют и личного морального выбора, позиции и убеждений человека, его совести.

Зарубежная практика организации государственной службы свидетельствует о позитивных результатах внедрения требований к служебному поведению служащих. Одним из наиболее известных является Моральный кодекс американского общества государственного управления, в котором содержатся принципы поведения служащих. Кроме того, можно упомянуть Международный кодекс поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12.12.1996) и Модельный кодекс поведения для государственных служащих (приложение к Рекомендациям Комитета министров Совета Европы от 11.05.2000 № R (2000)10 о кодексах поведения для государственных служащих).

Следует подчеркнуть, что для оценки этического поведения государственного служащего требуется более высокий стандарт, чем тот, который применяется для оценки нравственности других граждан. Требования к поведению гражданского служащего должны быть более строгими, чем обычные моральные нормы.

Указом Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» рекомендовано не только государственным служащим, но и лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов РФ и выборные муниципальные должности, придерживаться принципов, утвержденных Указом, в части, не противоречащей правовому статусу этих лиц. Указ Президента РФ призывает гражданских служащих:

- соблюдать нормы служебной профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и представителями организаций;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп и конфессий;
- соблюдать установленные в государственном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

Указ был принят в целях повышения доверия общества к государственным институтам, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения государственными служащими должностных (служебных) обязанностей, исключения злоупотреблений на государственной службе. Действует Указ с момента подписания и до принятия федеральных законов о видах государственной службы, одним из видовых законов является комментируемый Федеральный закон № 79-ФЗ.

Целью «Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих» является установление этических норм и правил служебного поведения государственных служащих для до-

стойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета гражданских служащих, доверия граждан к государственным органам и обеспечение единых норм поведения гражданских служащих.

Он представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные гражданские служащие России. Каждый гражданский служащий должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса.

Названия статей Кодекса говорят сами за себя:

- основные принципы служебного поведения государственных и муниципальных служащих;
- соблюдение законности;
- требования к антикоррупционному поведению государственных и муниципальных служащих;
- обращение со служебной информацией;
- этика поведения государственных и муниципальных служащих, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим государственным или муниципальным служащим;
- служебное поведение;
- внешний вид государственного или муниципального служащего;
- ответственность государственного и муниципального служащего за нарушение Кодекса.

Нарушение государственным служащим положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению.

Идея создания унифицированного кодекса не нова.

На сегодняшний день свои кодексы этики и служебного поведения составили в субъектах органы власти всех уровней.

Например, Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы Пензенской области в правительстве Пензенской области, и отдельных категорий лиц был разработан еще в 2011 г.

Этот Кодекс, как и ранее описанный, представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные гражданские служащие, замещающие должности государственной гражданской службы Пензенской области в правительстве Пензенской области, а также государственные гражданские служащие Пензенской области, замещающие должности руководителей, первых заместителей и заместителей руководителей исполнительных органов государственной власти Пензенской области, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется губернатором Пензенской области.

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

Каждый государственный служащий должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от государственного служащего поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями настоящего Кодекса.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения государственными служащими своих должностных обязанностей.

В соответствии с этим Кодексом в служебном поведении государственный служащий воздерживается:

а) 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;

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

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

г) курения на рабочем месте, в помещениях, занимаемых правительством Пензенской области, а также во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

В целях поддержания порядка, деловой атмосферы в служебных помещениях государственный служащий должен содержать свое рабочее место в надлежащем состоянии, не допускать беспорядка в рабочей документации.

Внешний вид государственного 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.

Таким образом, в государственной службе право является главным регулятором отношений между людьми внутри системы госслужбы и с внешним миром. Этика госслужащего занимает вспомогательное положение.

Цель права – унифицировать и стандартизировать поведение государственных служащих с тем, чтобы ни частая сменяемость, ни малый объем общения населения с чиновником не могли повлиять на восприятие фигуры чиновника как представителя государства.

Профессиональная этика государственного служащего помогает конкретизировать, реализовать моральные ценности в условиях, подчас весьма сложных, необычных. Профессиональная этика не формирует новые принципы и понятия морального сознания, она как бы «приспосабливает» уже известные принципы, понятия к специфическим сферам жизнедеятельности человека.

Пожалуй, исходным понятием профессиональной этики является понятие профессионального долга, в котором фиксируются достаточно подробно служебные обязанности. Профессиональный долг стимулирует самоотдачу, именно в нем находит конкретное выражение долг Человека.

Следует выделить и такие понятия, как «профессиональная честь» и «профессиональное достоинство». В понятии «профессиональная честь» выражается оценка значимости той или иной профессии в жизни общества. Осознание этой значимости очень важно для государственного служащего и составляет основу профессионального достоинства, самооценку своей деятельности. Важно отметить, что понятия «честь» и «служба» как общественные явления тесно связаны между собой. Не случайно в былые времена под честью понималось высокое звание, должность. Честь – это совокупность высших морально-этических принципов в личности. В ней заключаются нравственное достоинство человека, его доблесть, честность, благородство души, чистая совесть, стремление следовать возвышенному идеалу правды, справедливости, добра, служения своему Отечеству.

Честь не только нравственная, но и историческая категория. Она производная от условий эпохи, в которой живут люди, является частью их сознания, ориентирована на ту или иную систему ценностей, норм поведения и т.д.

Честь вместе с тем и категория деятельная. Она проявляет себя в поступках людей, в их отношениях друг с другом. В зависимости от характера отношений, в которых может находиться человек по отношению к другим людям, выделяется несколько видов чести.

Служебная честь, кроме социального смысла, имеет и другую, не менее важную сторону, связанную с выполнением служащими своего долга. Ввиду публичности службы деятельность государственных служащих, их профессиональные, личностные качества находятся под пристальным вниманием общественности. Как отмечает Шопенгауэр, «служебная честь заключается во всеобщем мнении других, что человек, занимающий свою должность, действительно имеет все необходимые для этого качества и во всех случаях точно исполняет свои служебные обязанности».

От государственного служащего, порой, зависит и жизнь человека, так как в профессиональную функцию чиновников входит оформление документов на человека с момента его рождения. Дисциплинированность, внимательность, исполнительность, пунктуальность, педантичность и законопослушность – качества, которые характеризуют исполнительскую дисциплину. Дисциплинированность – это общее требование служебной этики. Конкретизация этого понятия происходит в зависимости от специфики и содержания труда.

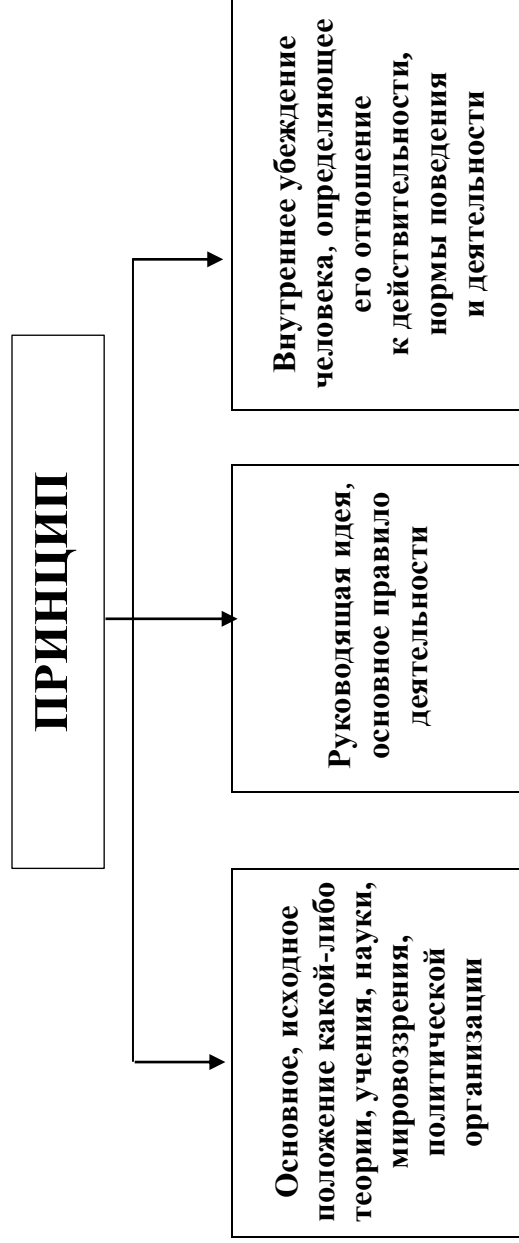
Профессиональная нравственность для государственного служащего включает и понятие профессиональной справедливости. Быть справедливым не так просто. Государственному служащему требуется затратить много усилий, чтобы досконально исследовать ту или иную ситуацию, объективные обстоятельства. Оценить по шаблону, по совету начальства – гораздо легче. Однако именно профессиональная справедливость, профессиональная совесть и побуждает государственного служащего быть справедливым, не поддаваться давлению «свыше», мафиозных групп и др. Это требование очень значимо при рассмотрении обращений граждан, когда важно понять человека и неформально подойти к рассмотрению его проблем.

Справедливость, конечно, важна и в отношениях с коллегами. Двойные, тройные стандарты в оценках «своих» и «чужих», удобных и не удобных разрушают и моральное сознание самого служащего, и морально-психологический климат коллектива.

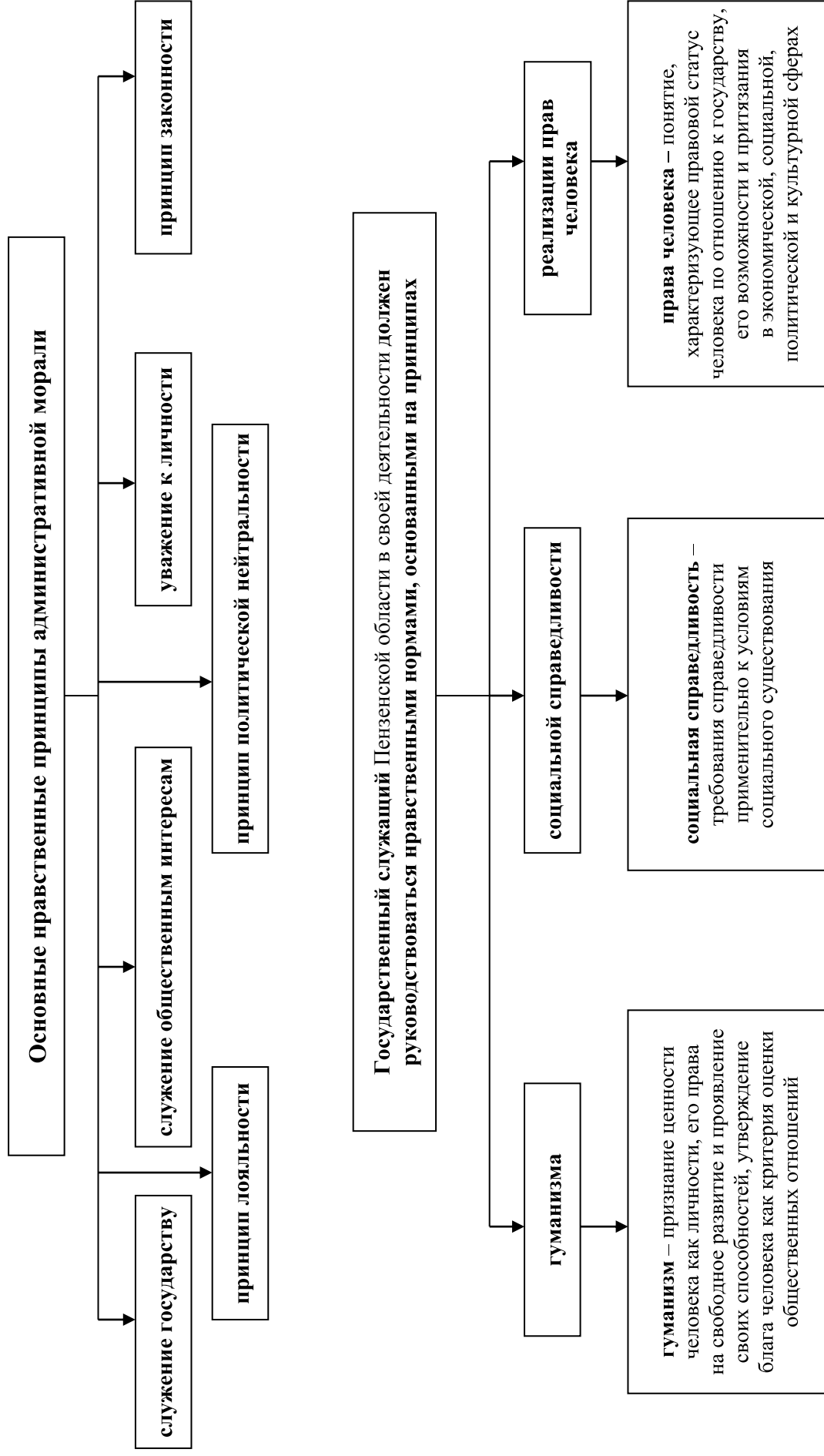
Профессиональная честь и профессиональное достоинство, взаимно дополняя друг друга, помогают поддерживать определенный, достаточно высокий уровень нравственности. Профессиональная честь, профессиональное достоинство и справедливость государственного служащего будут выражаться в принятых решениях и различных поступках.

1. ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ, ТРЕБОВАНИЯ К СЛУЖЕБНОМУ ПОВЕДЕНИЮ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

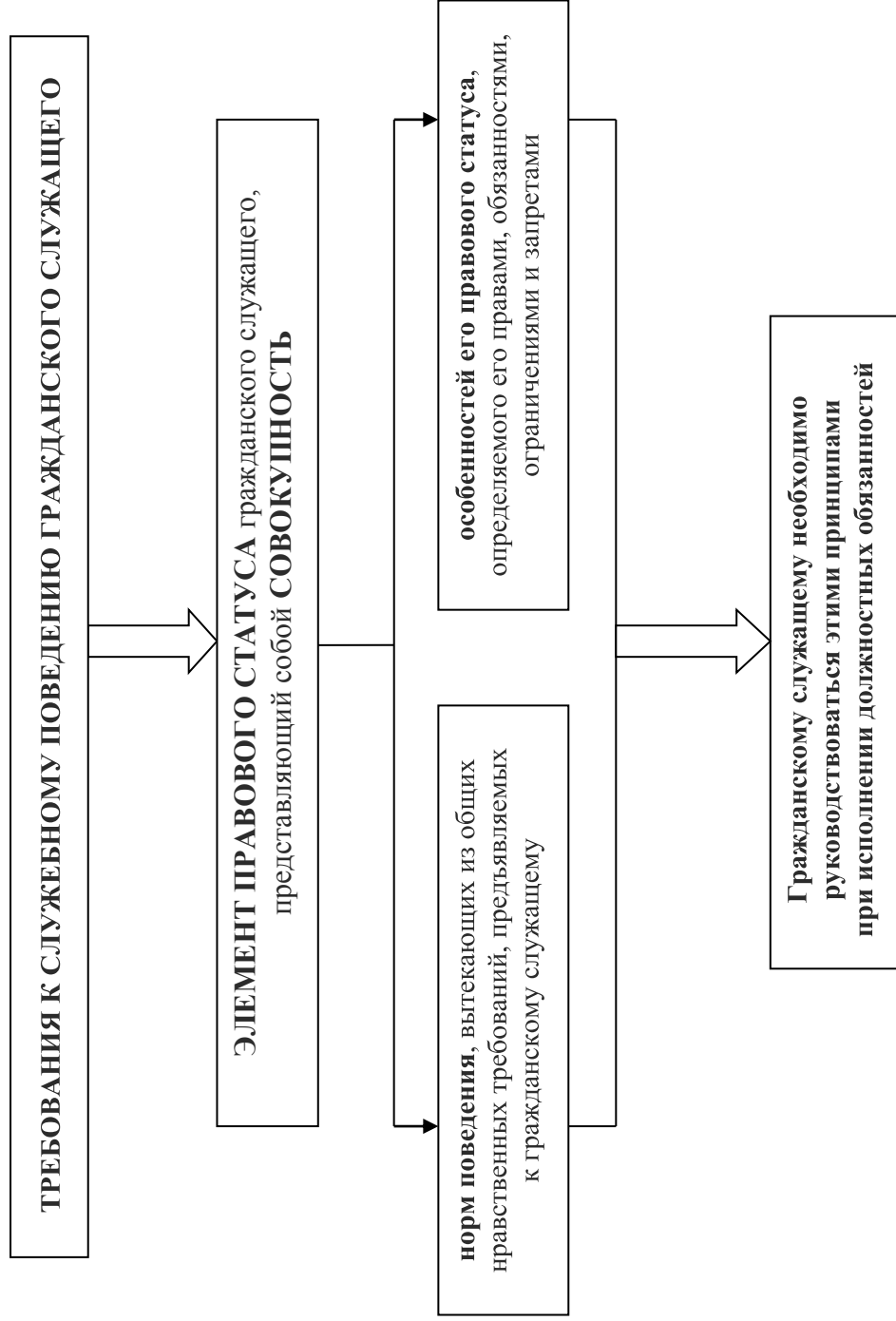
ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ: ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ

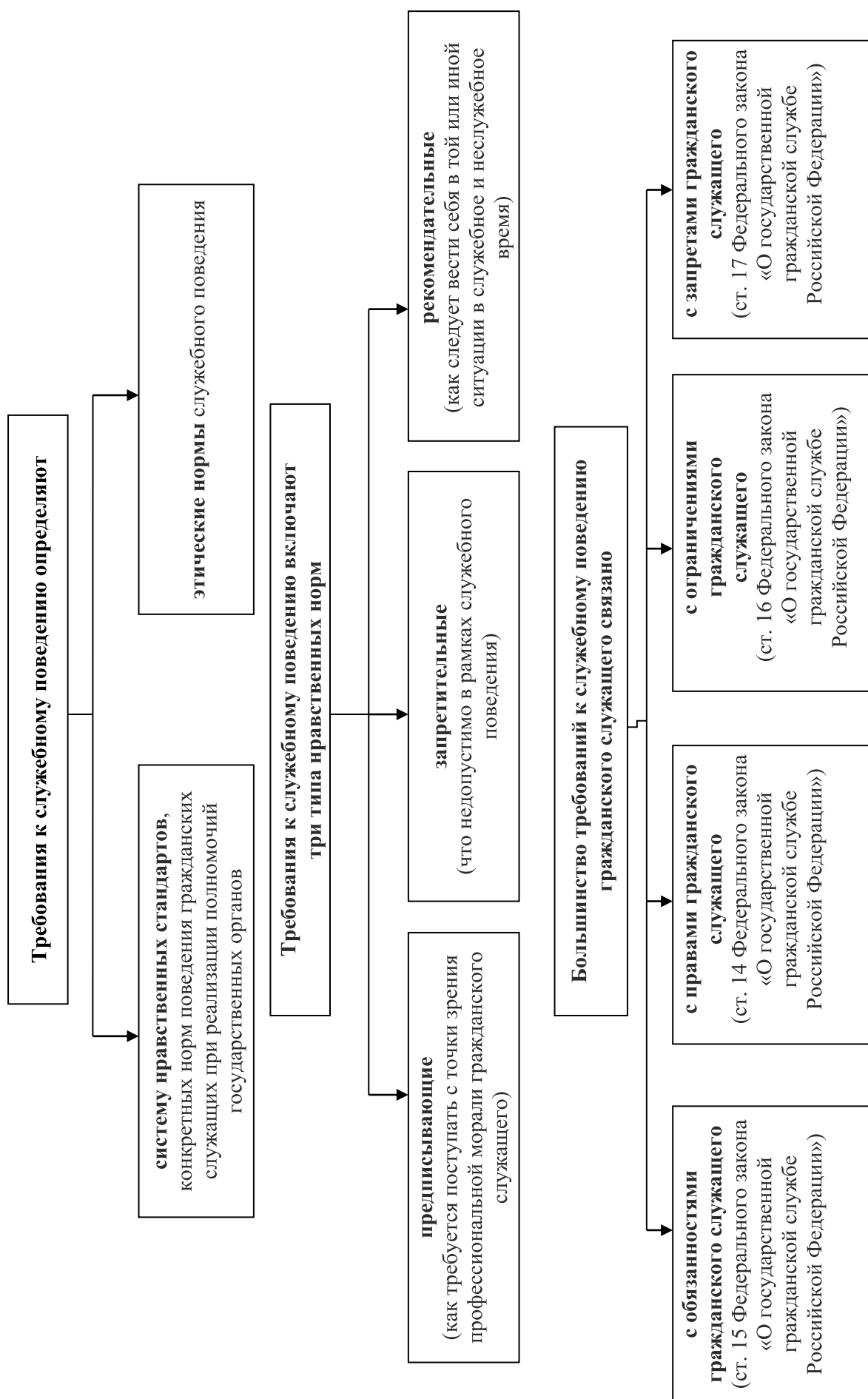


НРАВСТВЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ АДМИНИСТРАТИВНОЙ МОРАЛИ

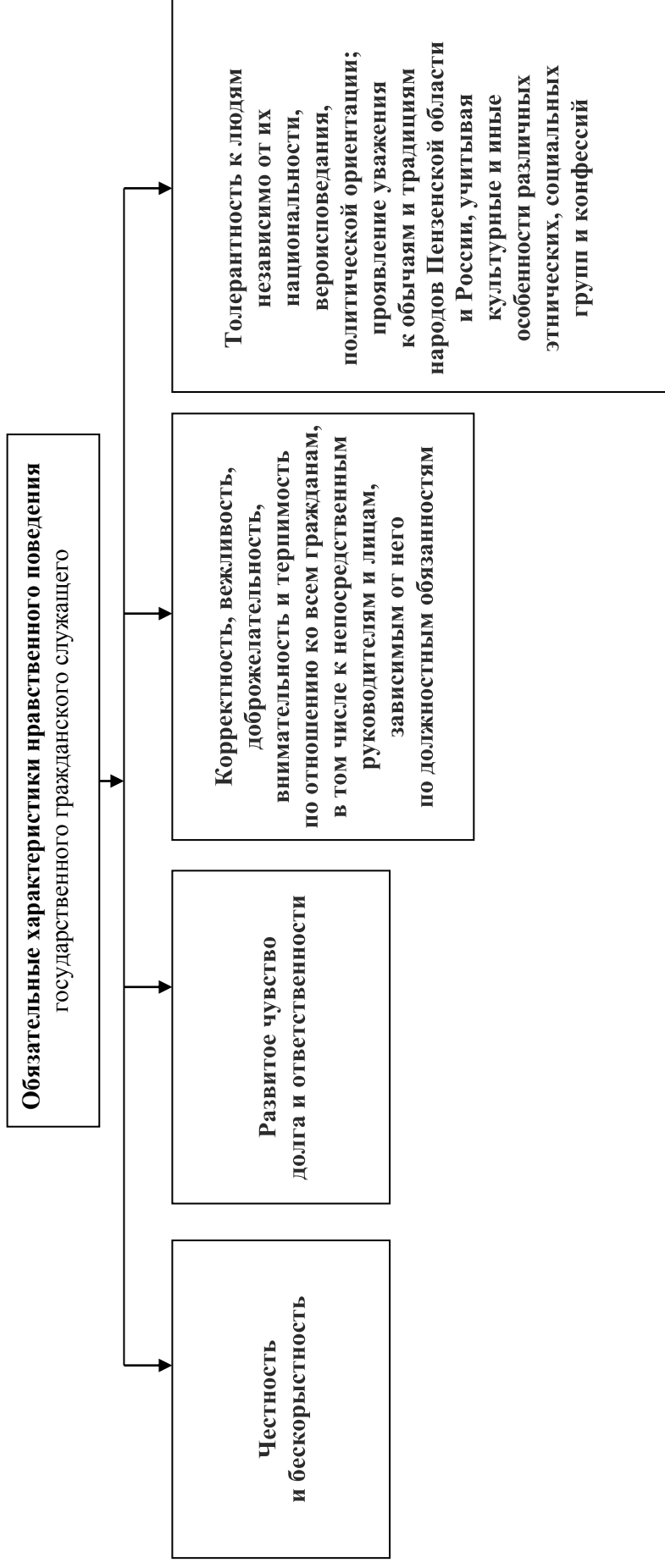


ТРЕБОВАНИЯ К СЛУЖЕБНОМУ ПОВЕДЕНИЮ ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО

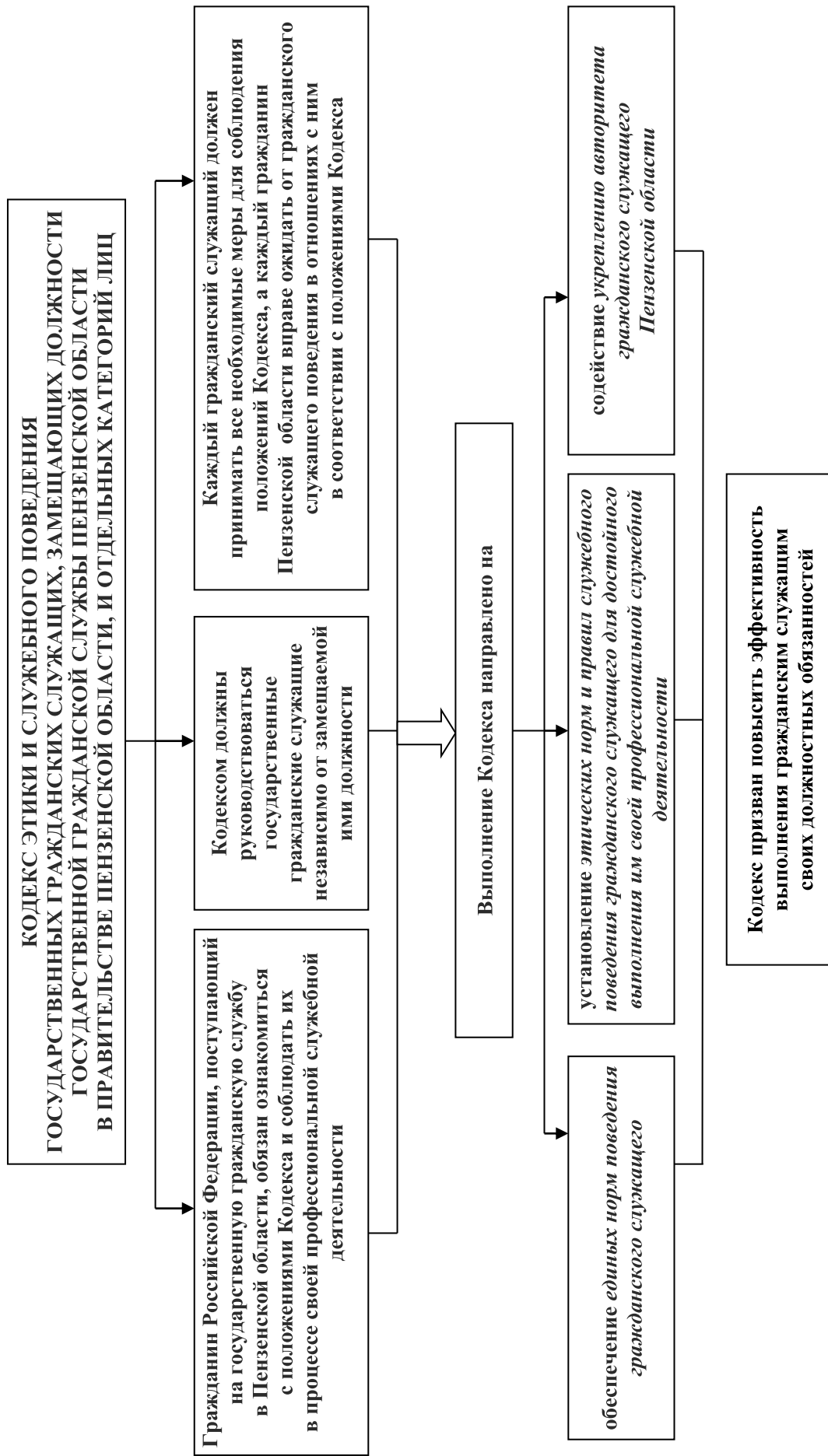


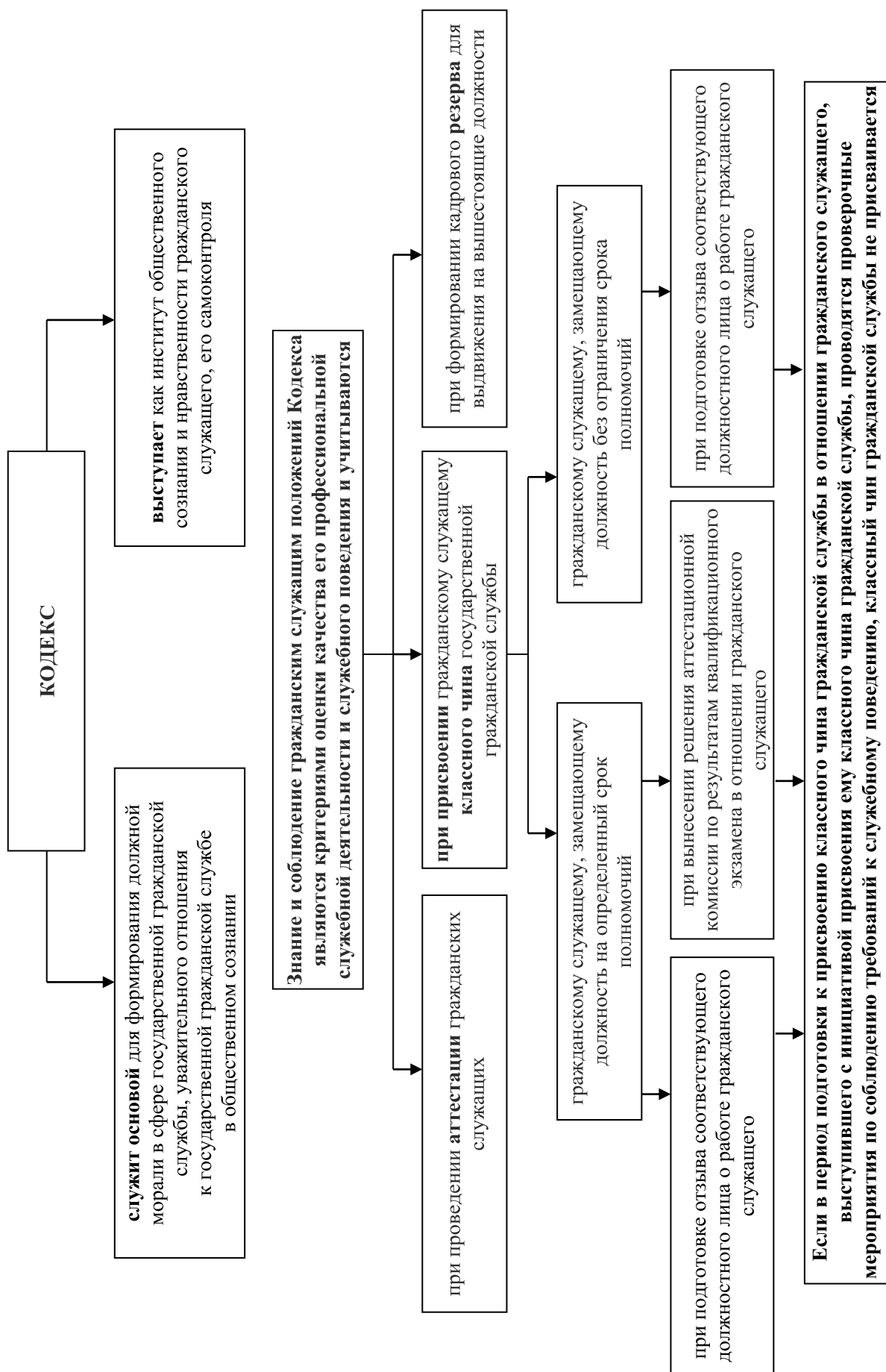


ПРАВИЛА НАВРСТВЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

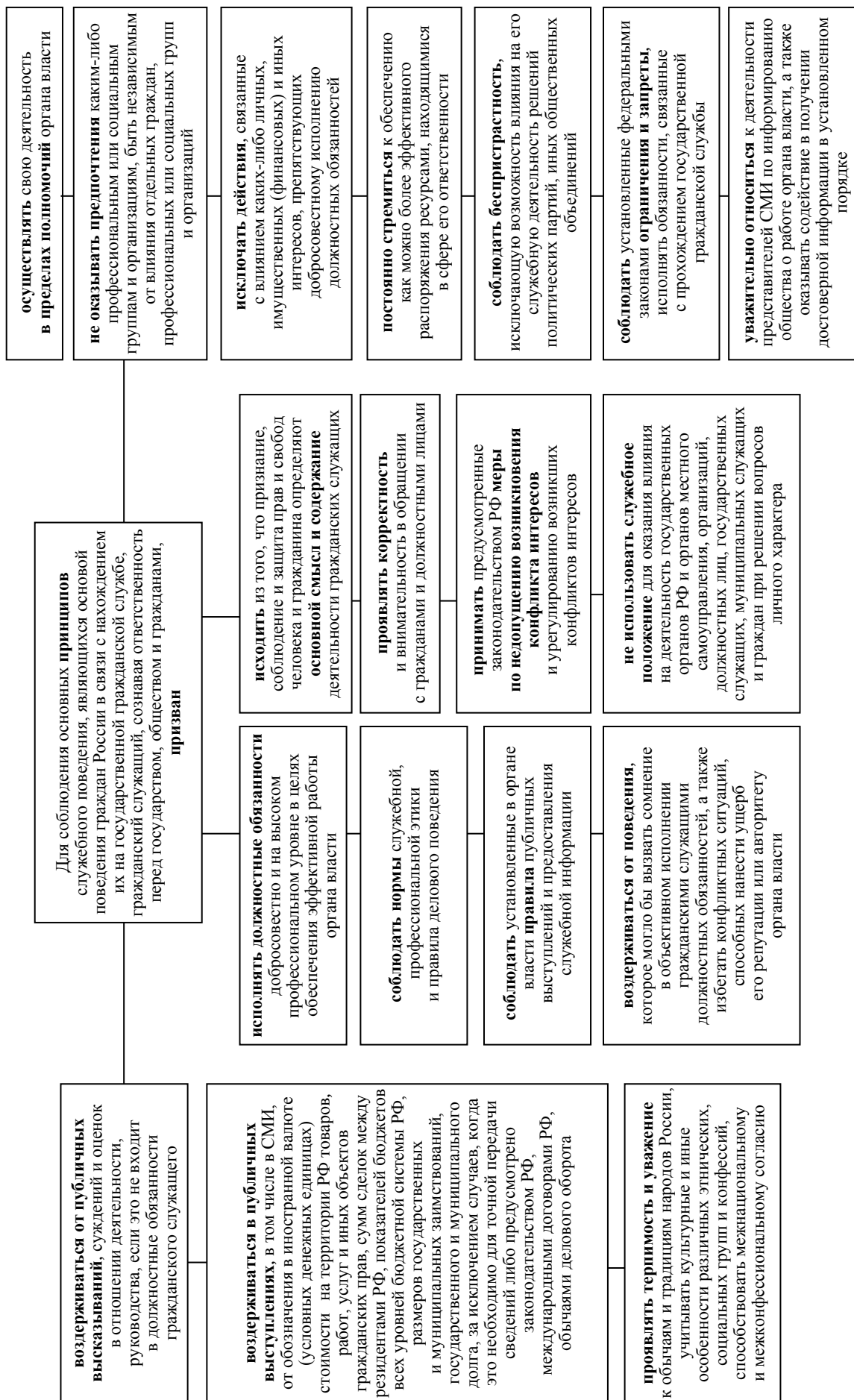


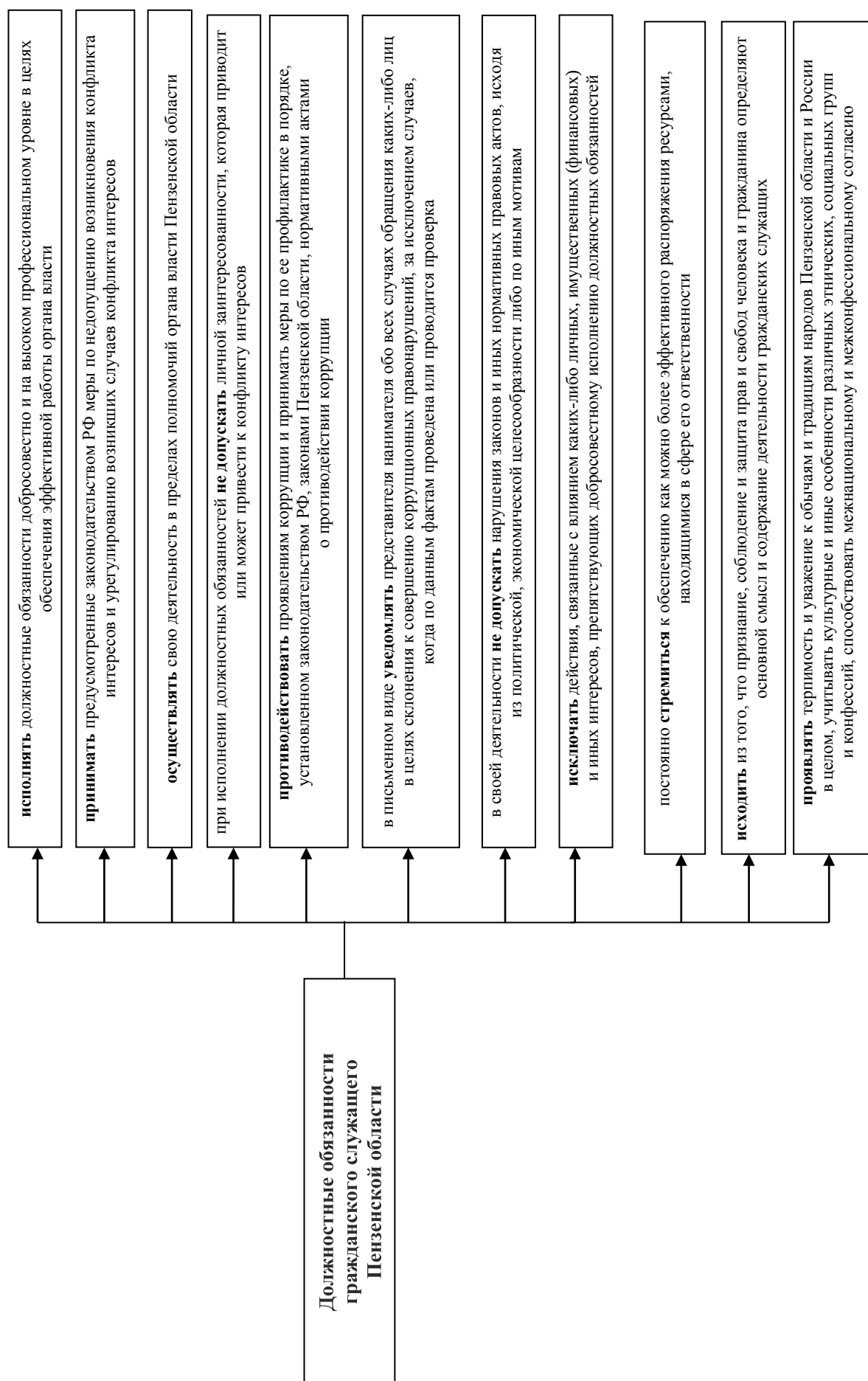
2. ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ: ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

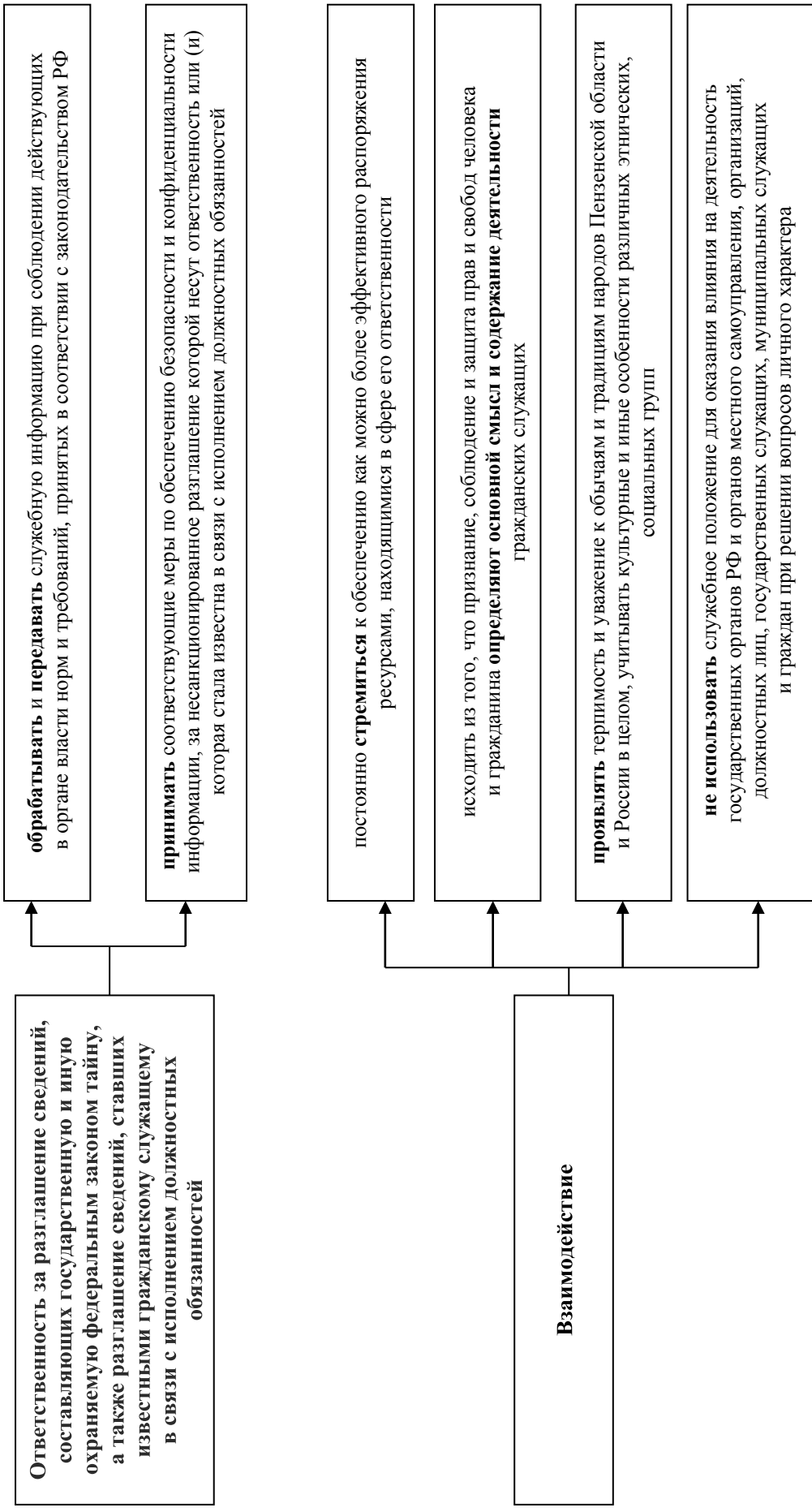




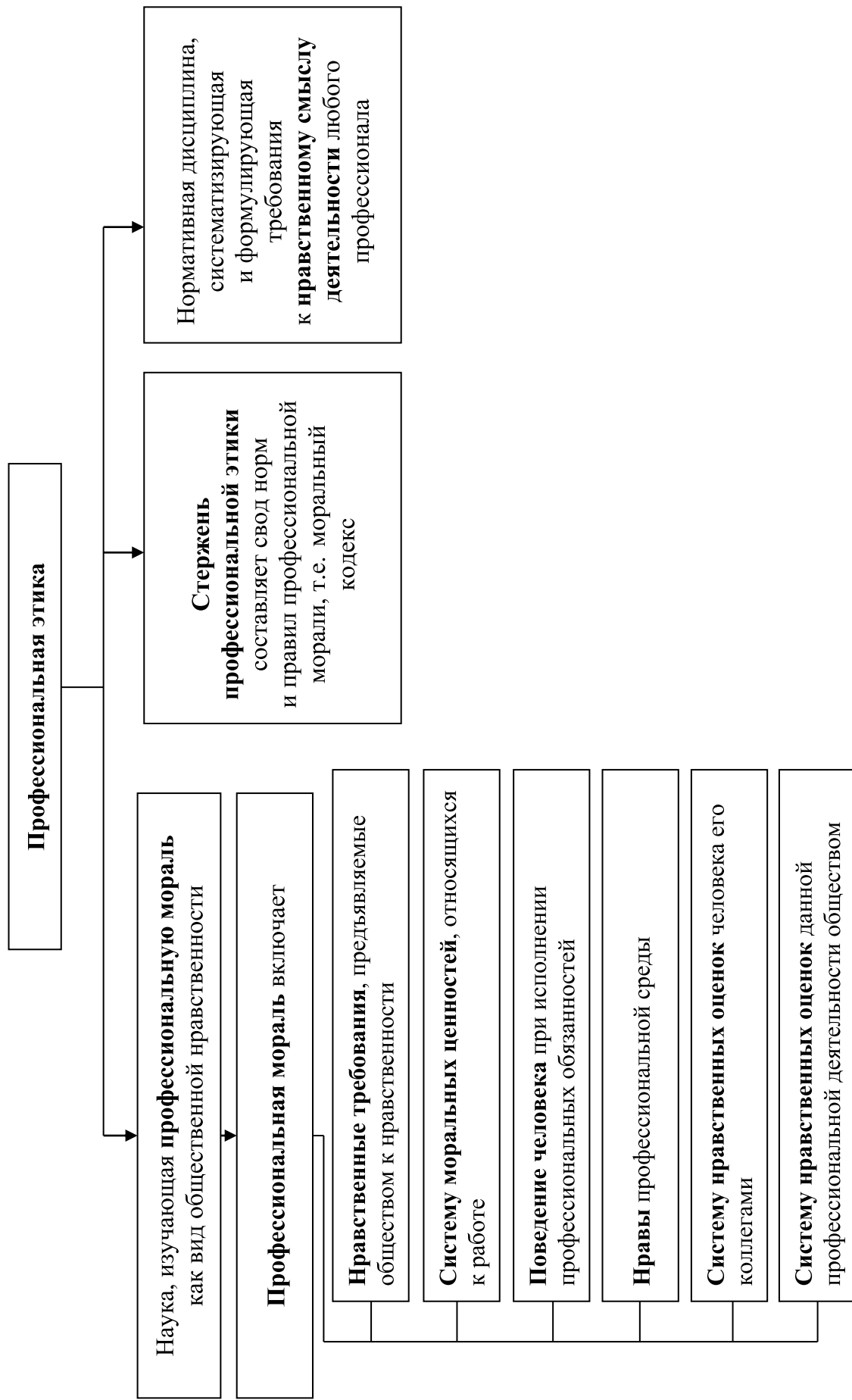
ПРИНЦИПЫ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

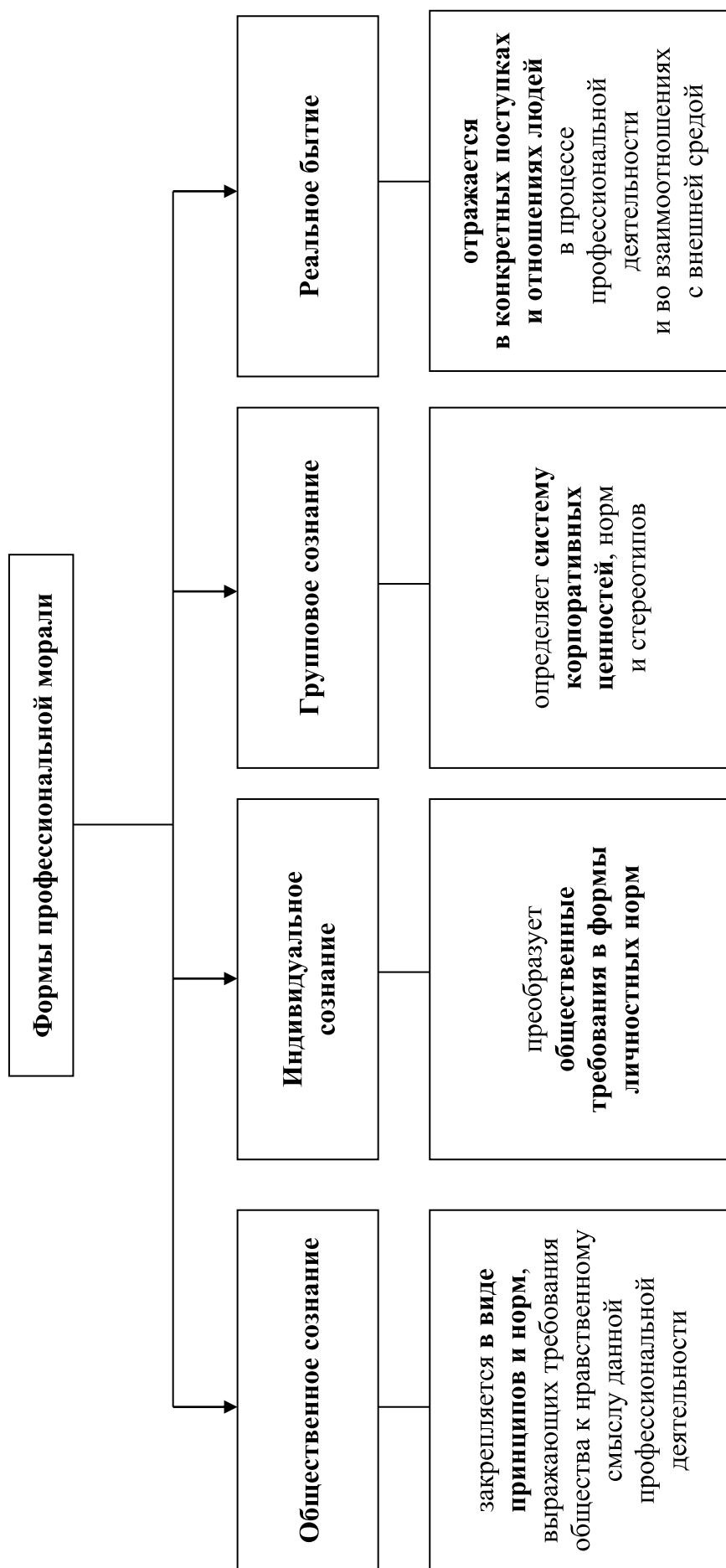




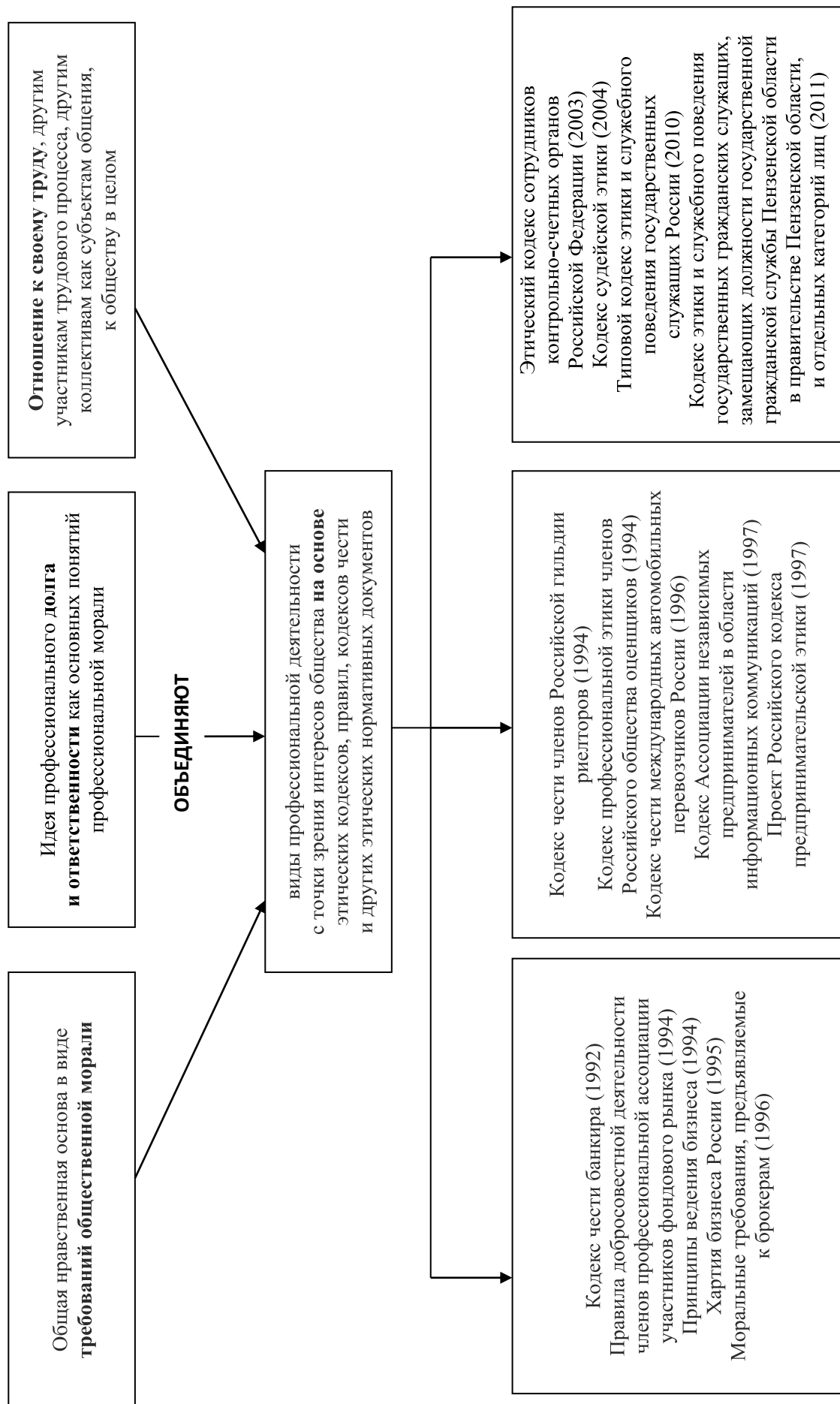


3. ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ

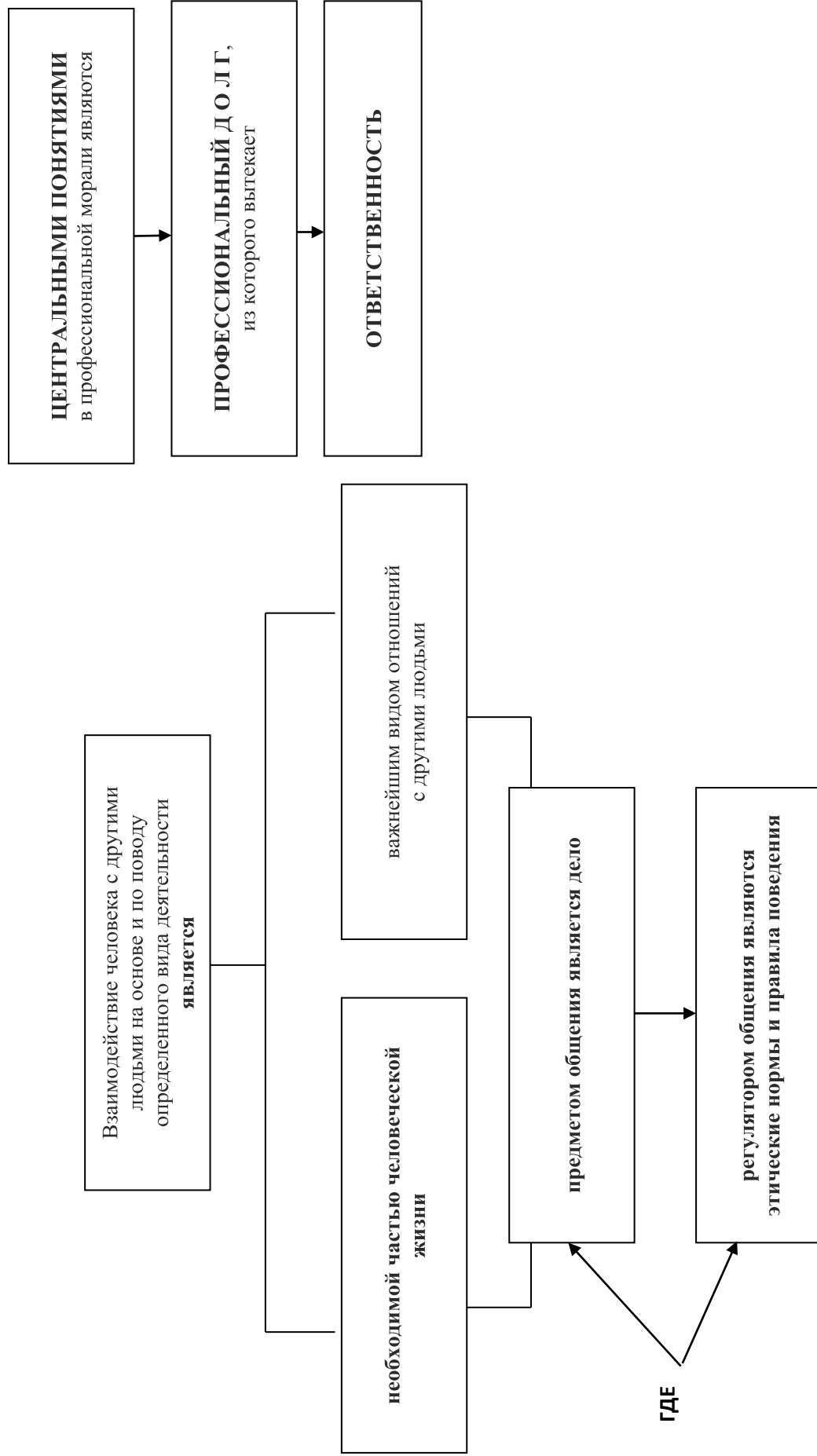


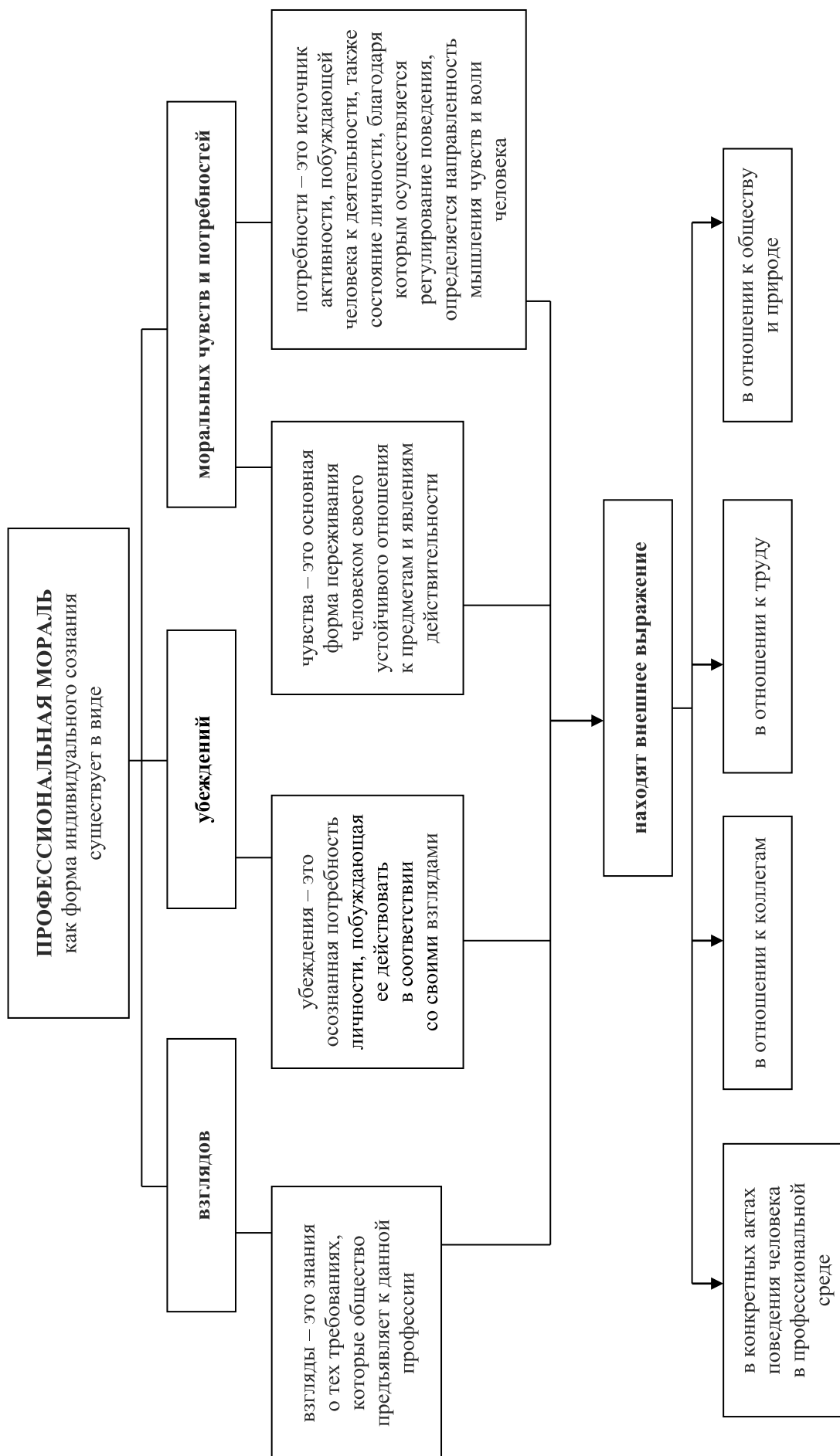


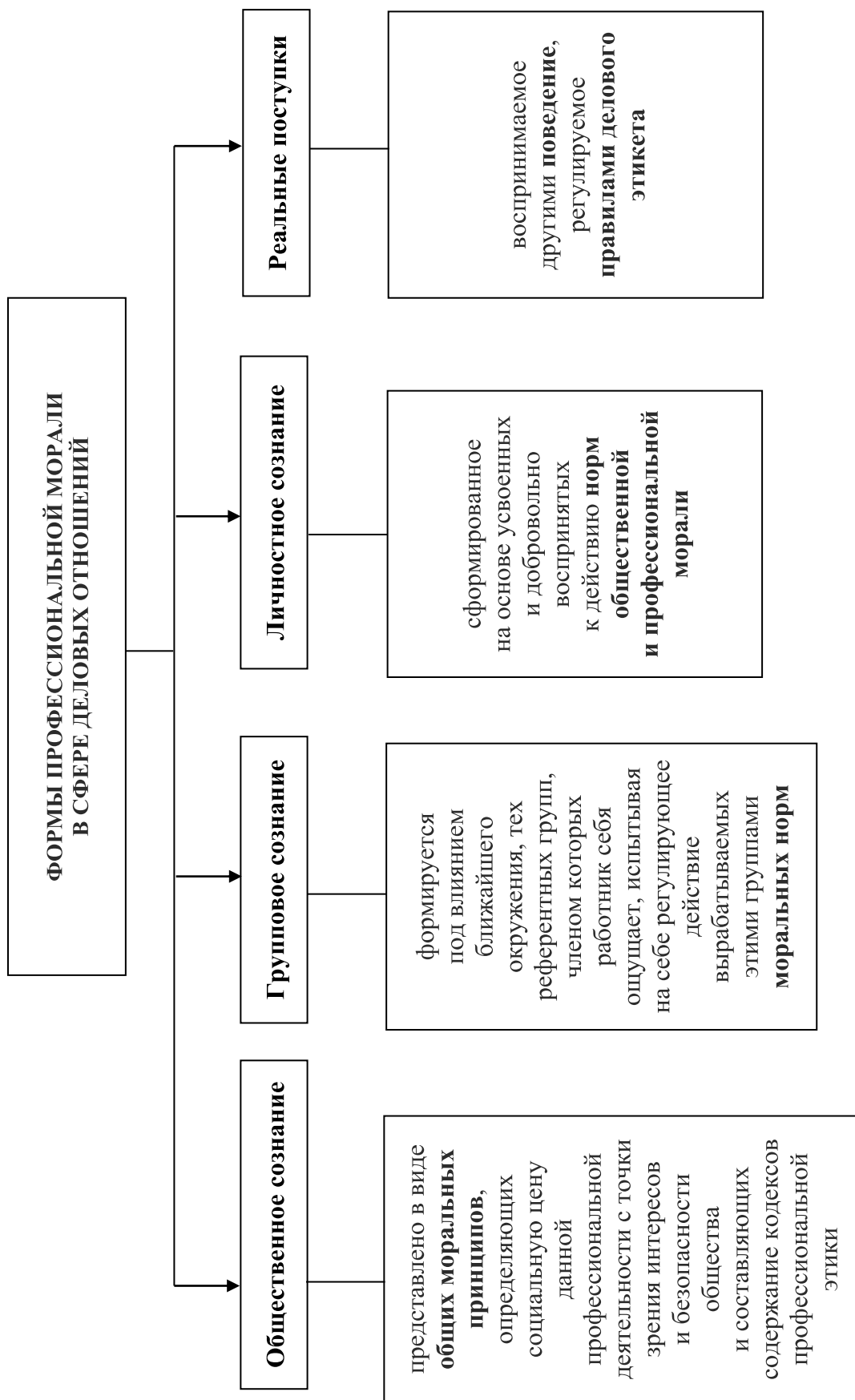
ВИДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

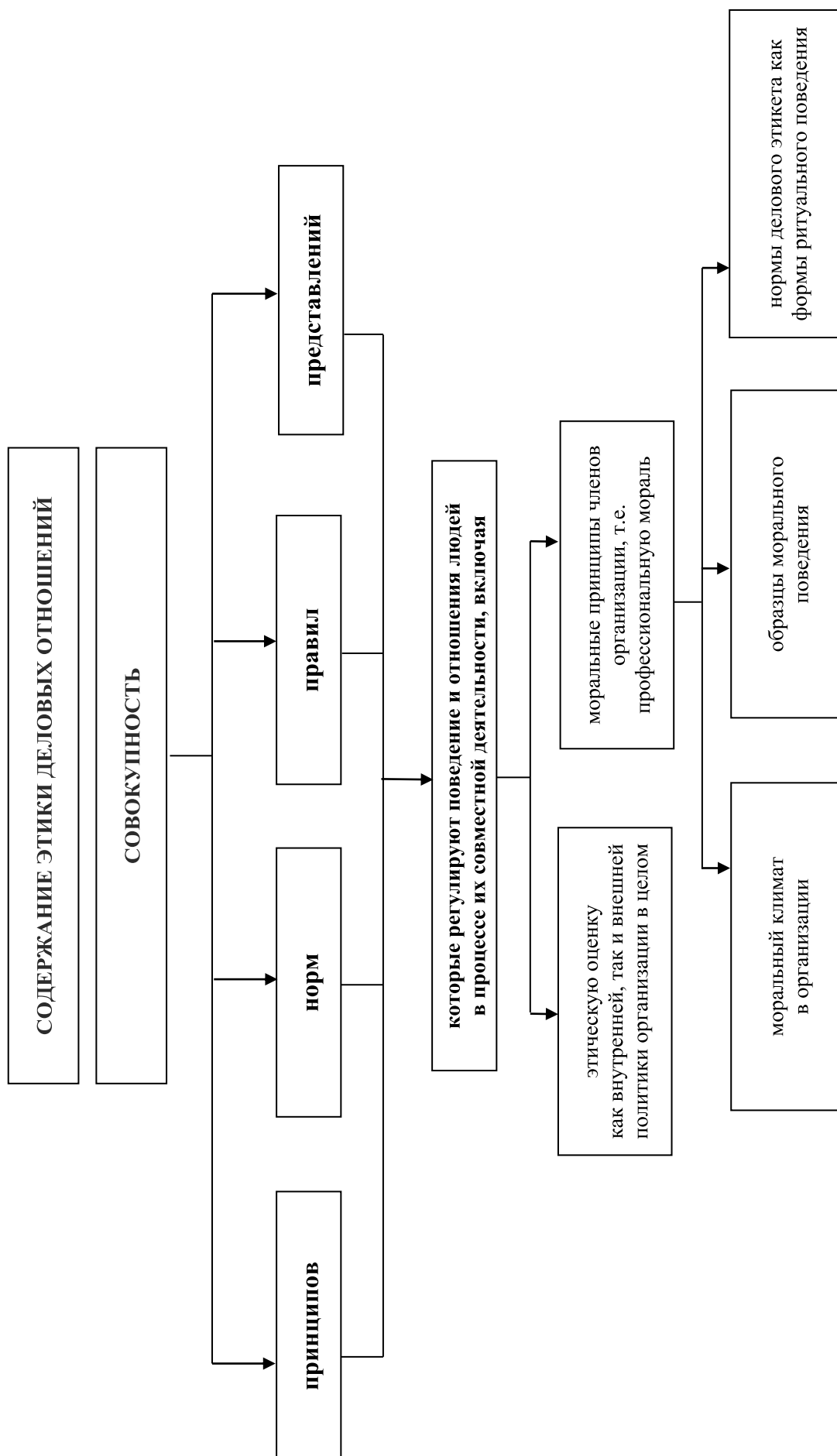


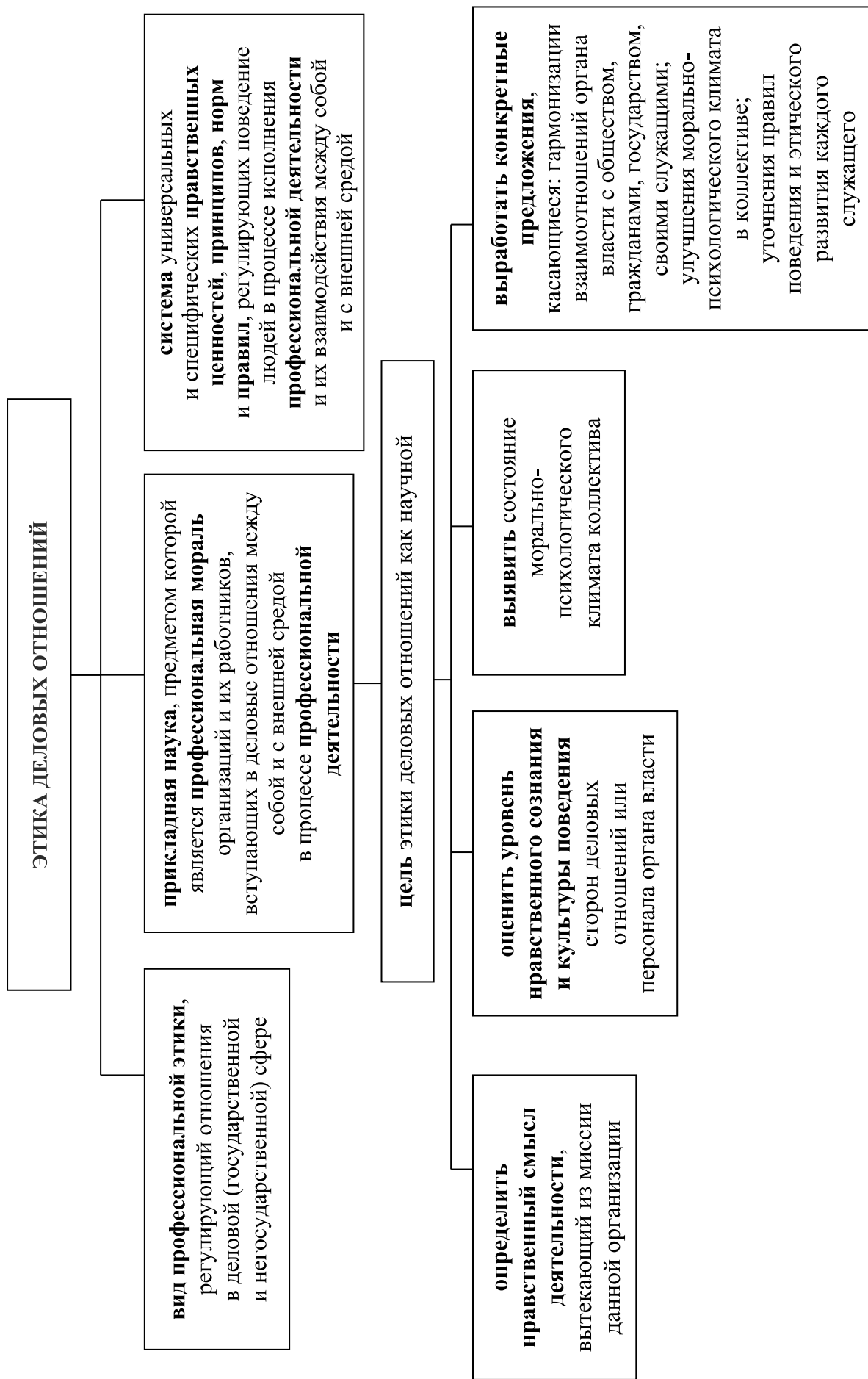
ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

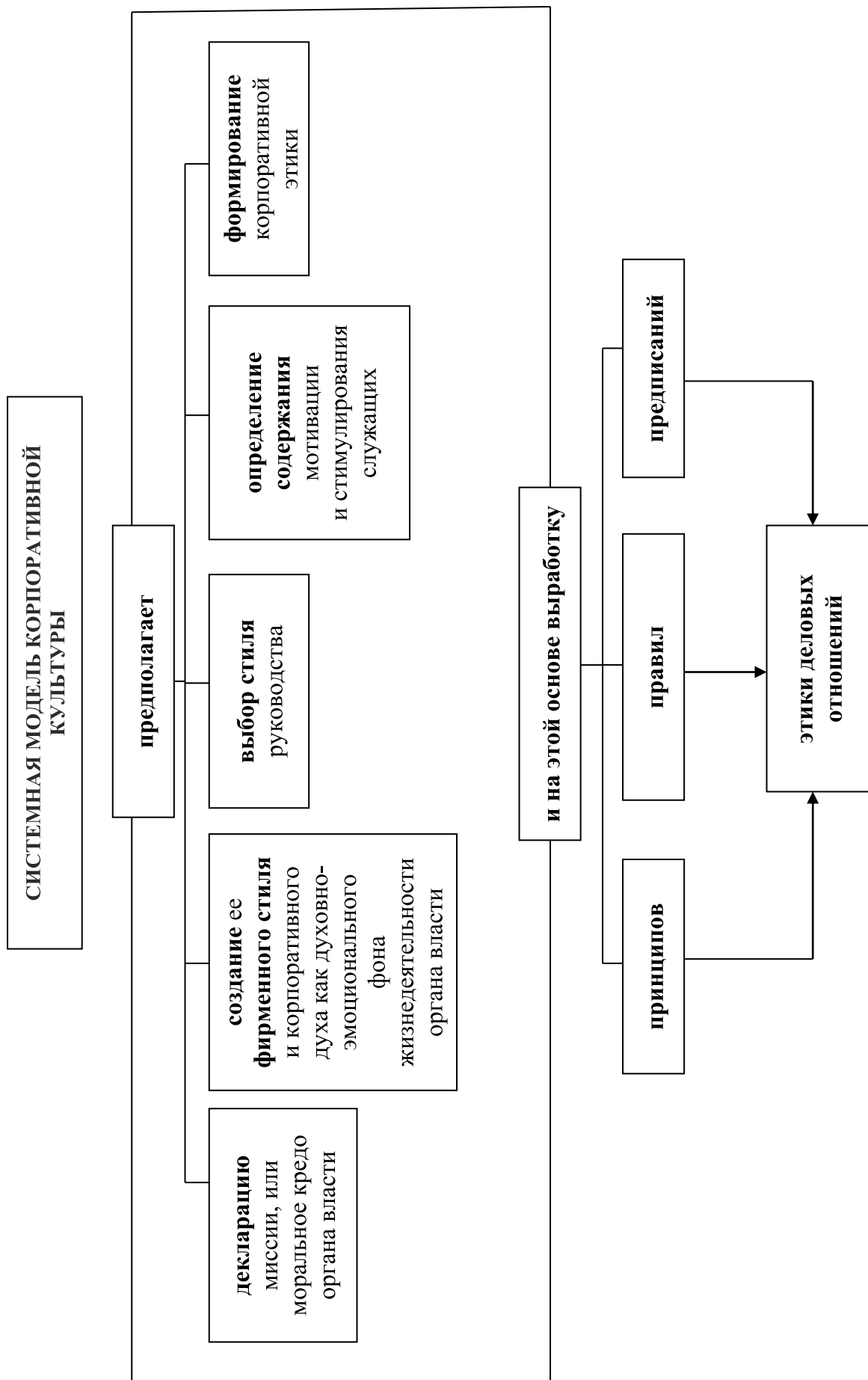


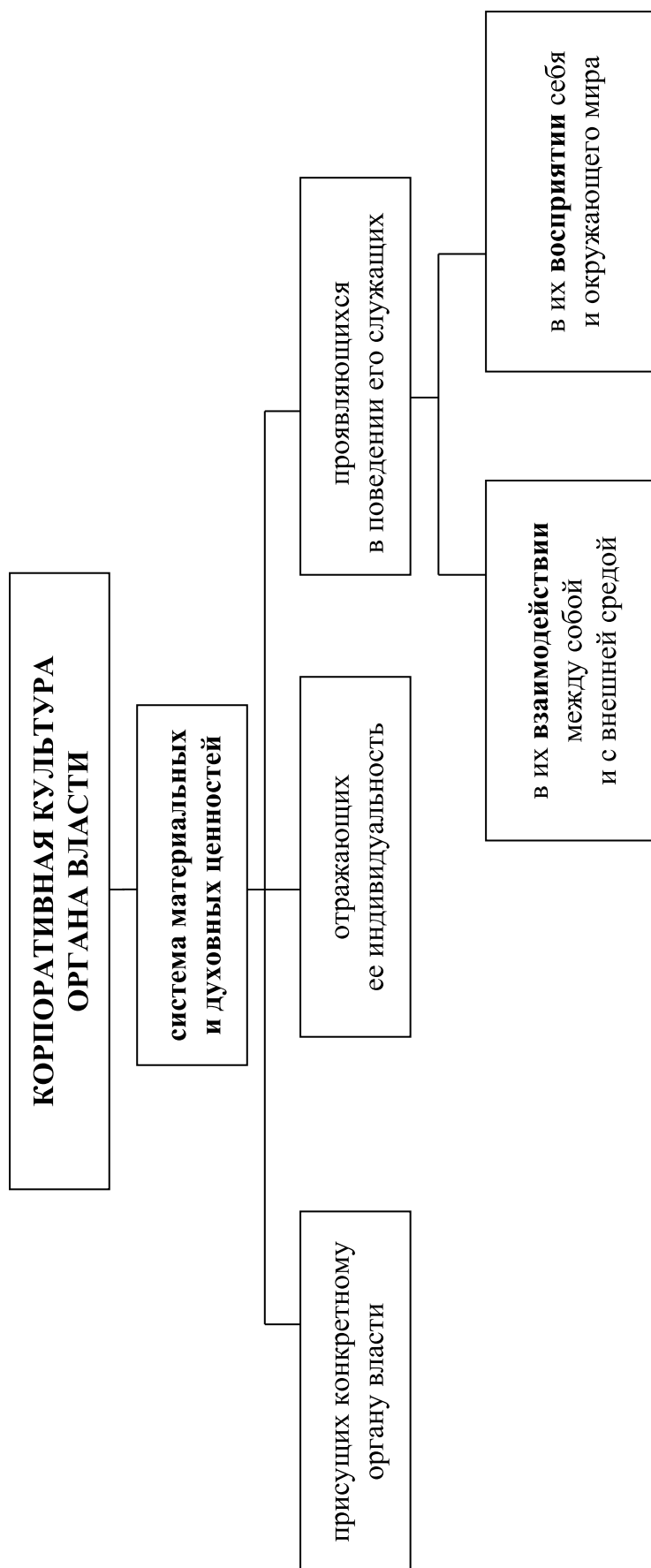


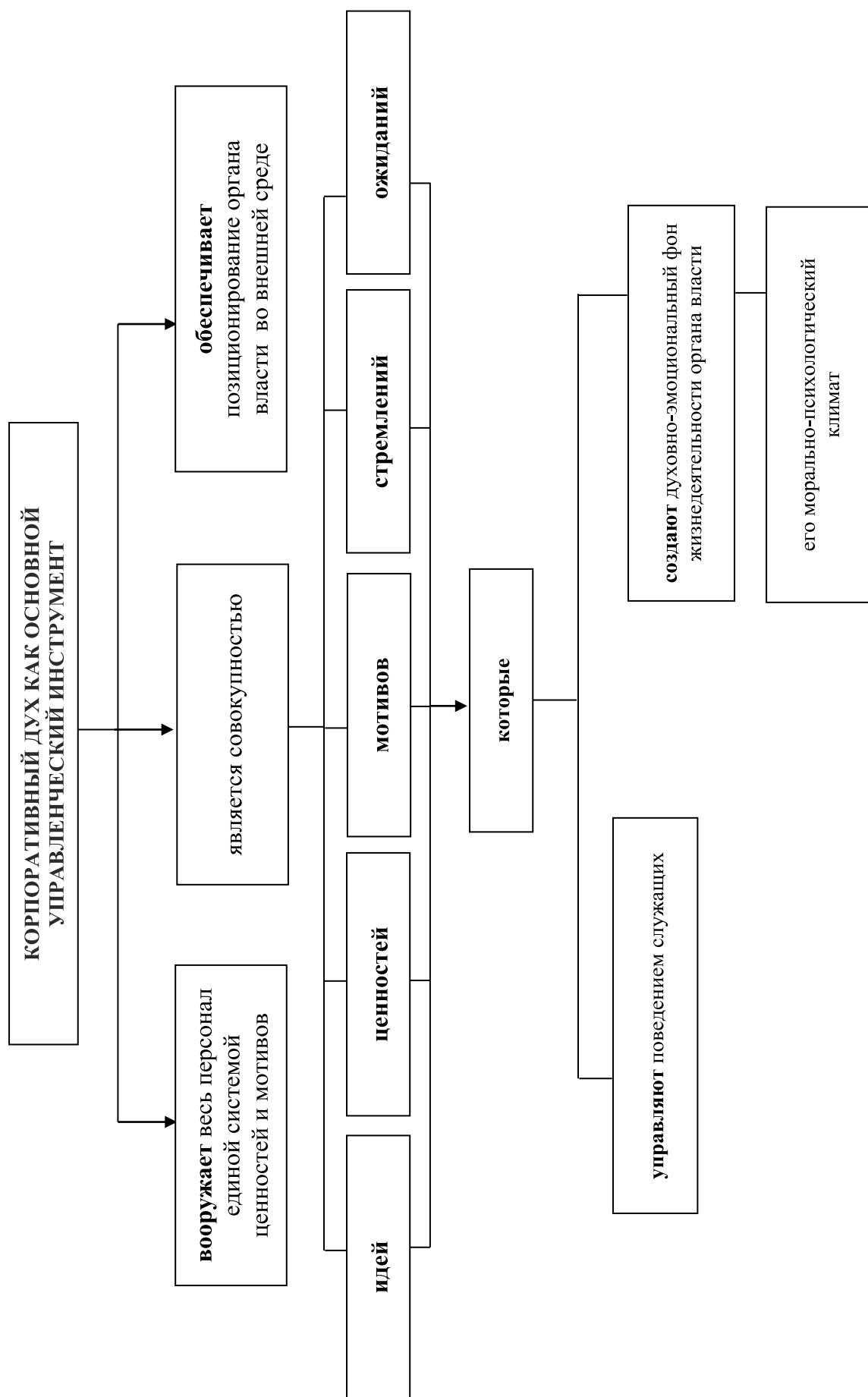


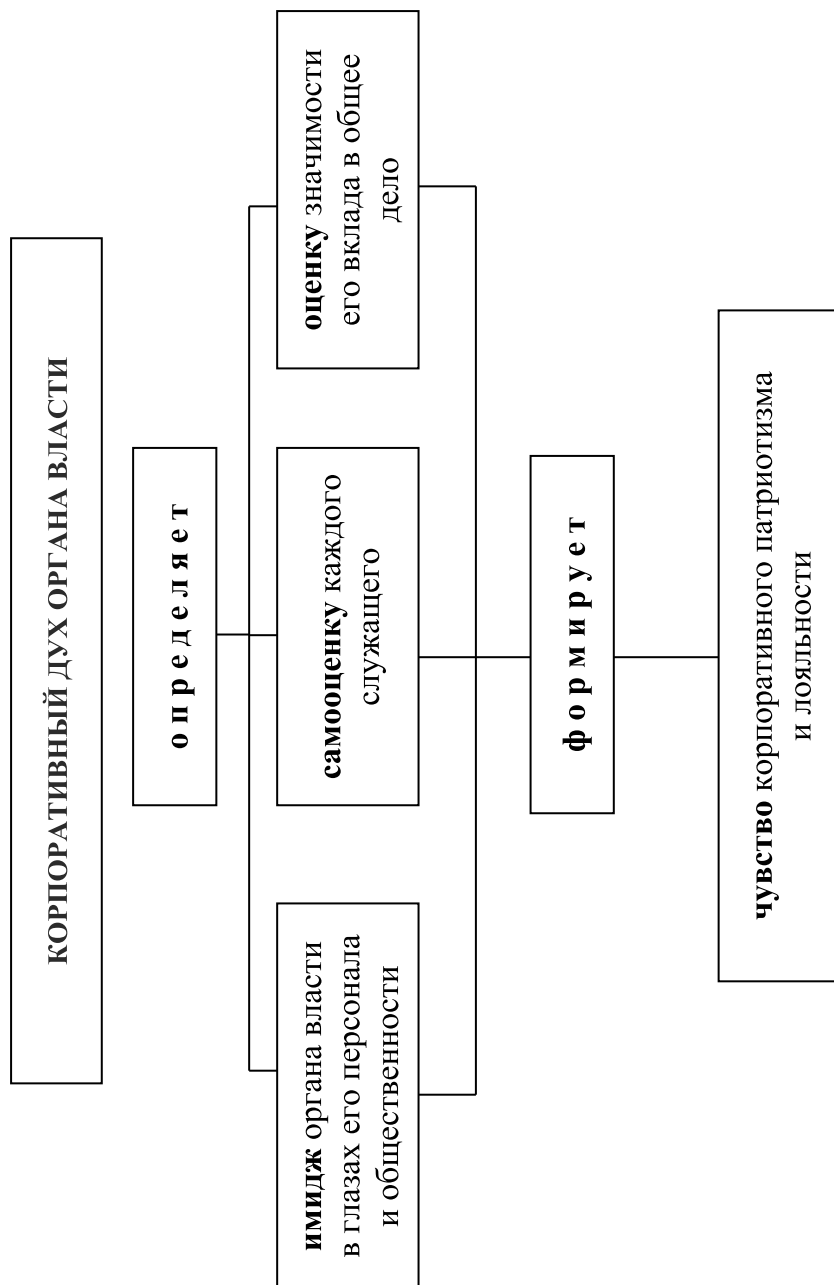


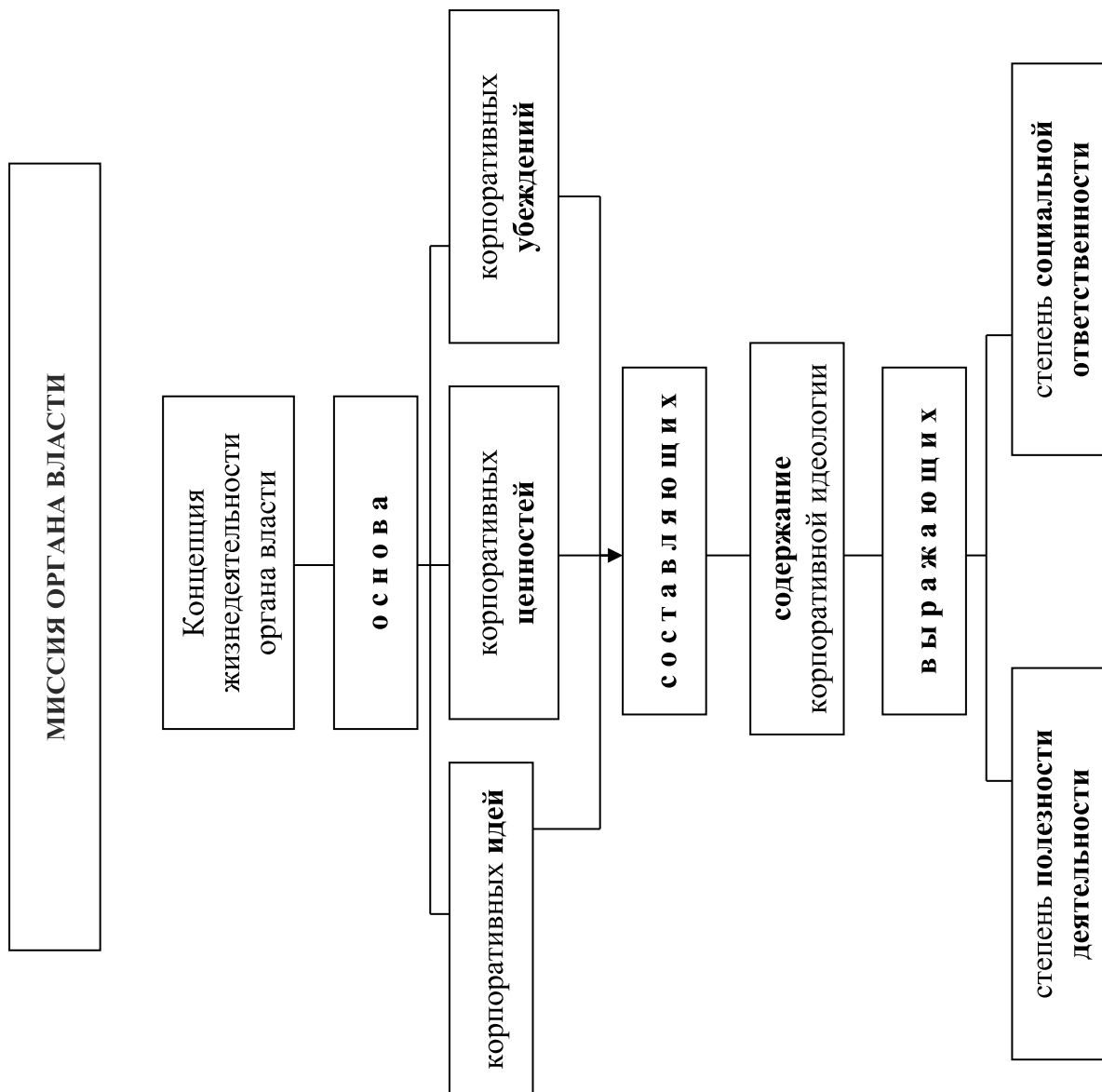


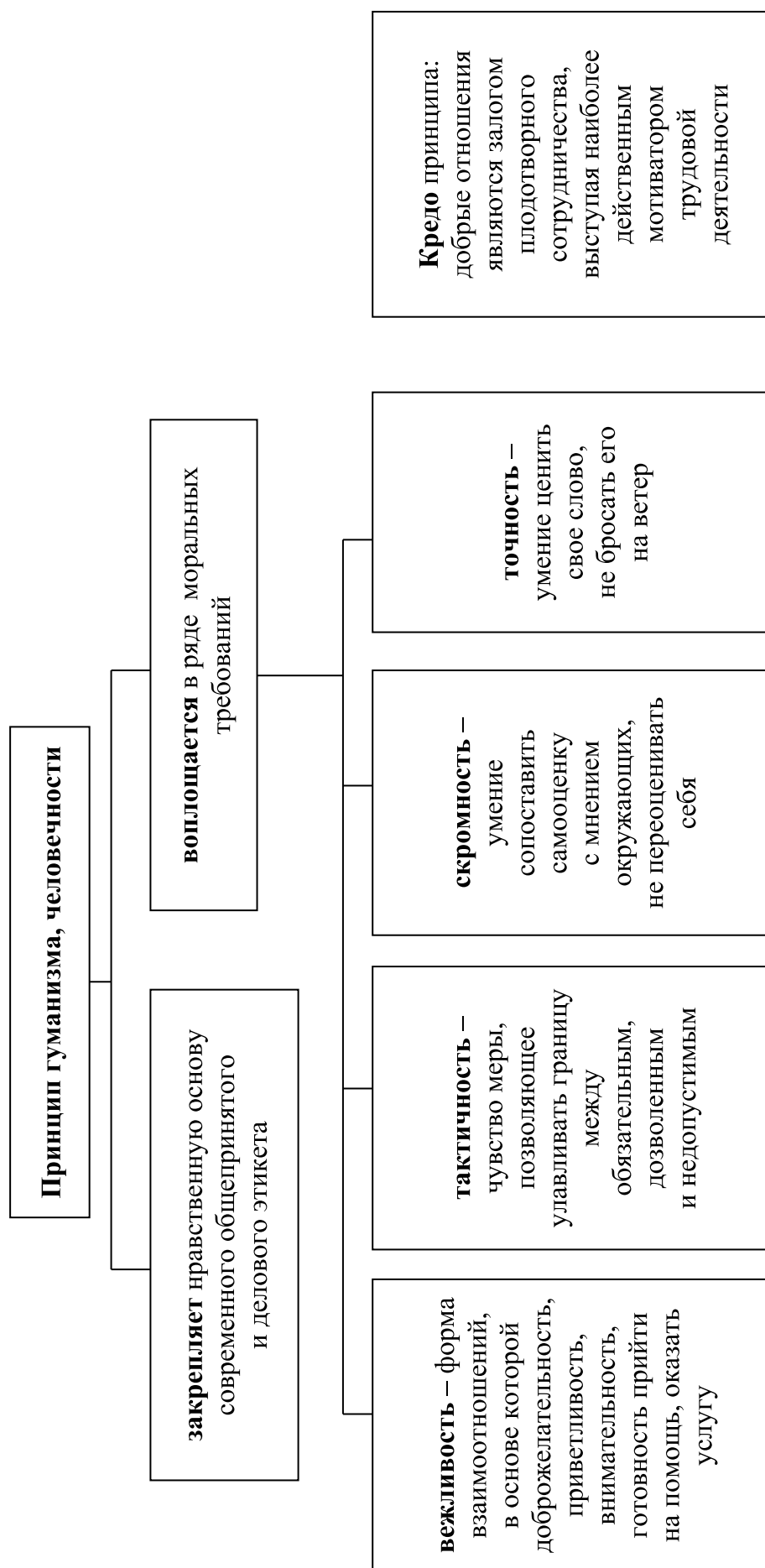


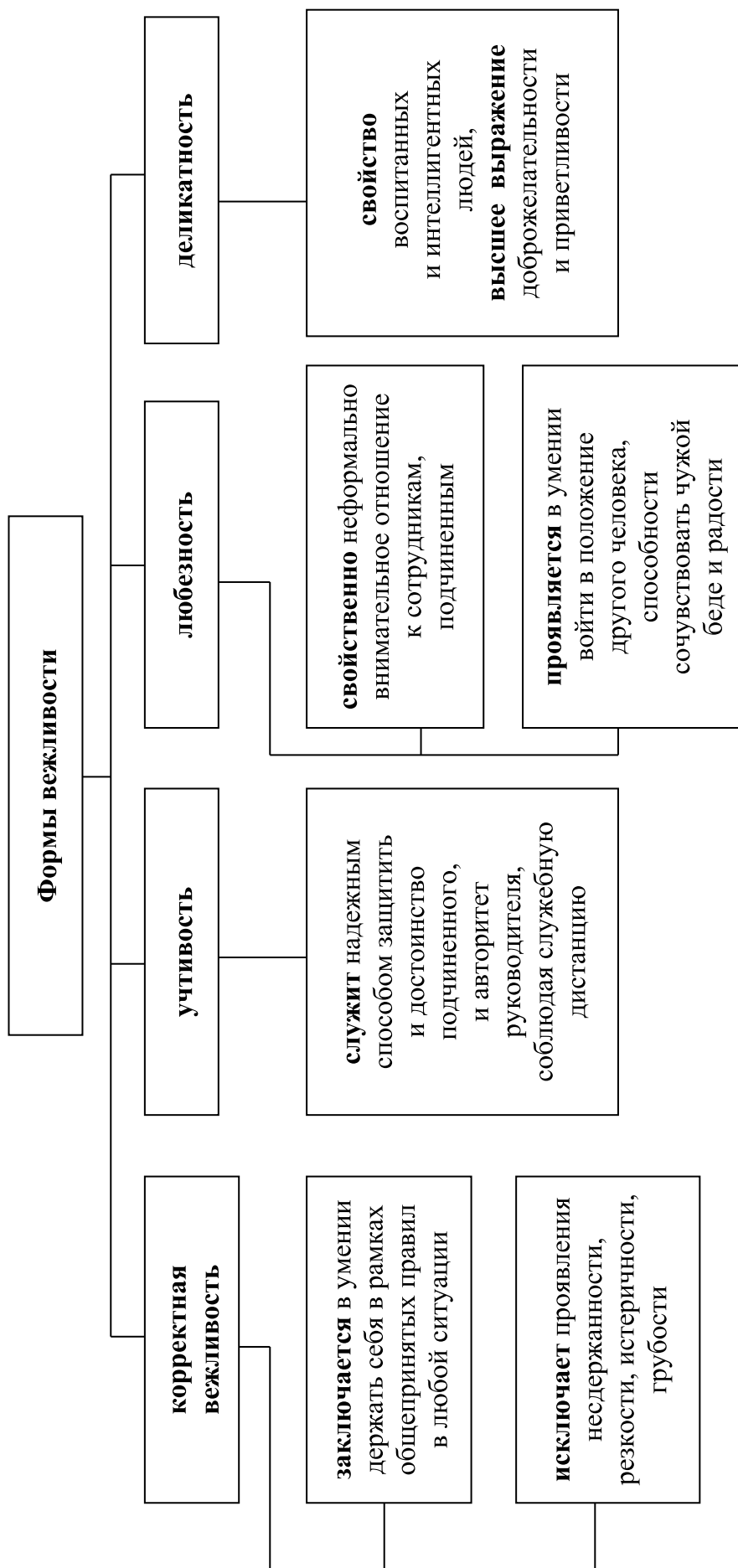


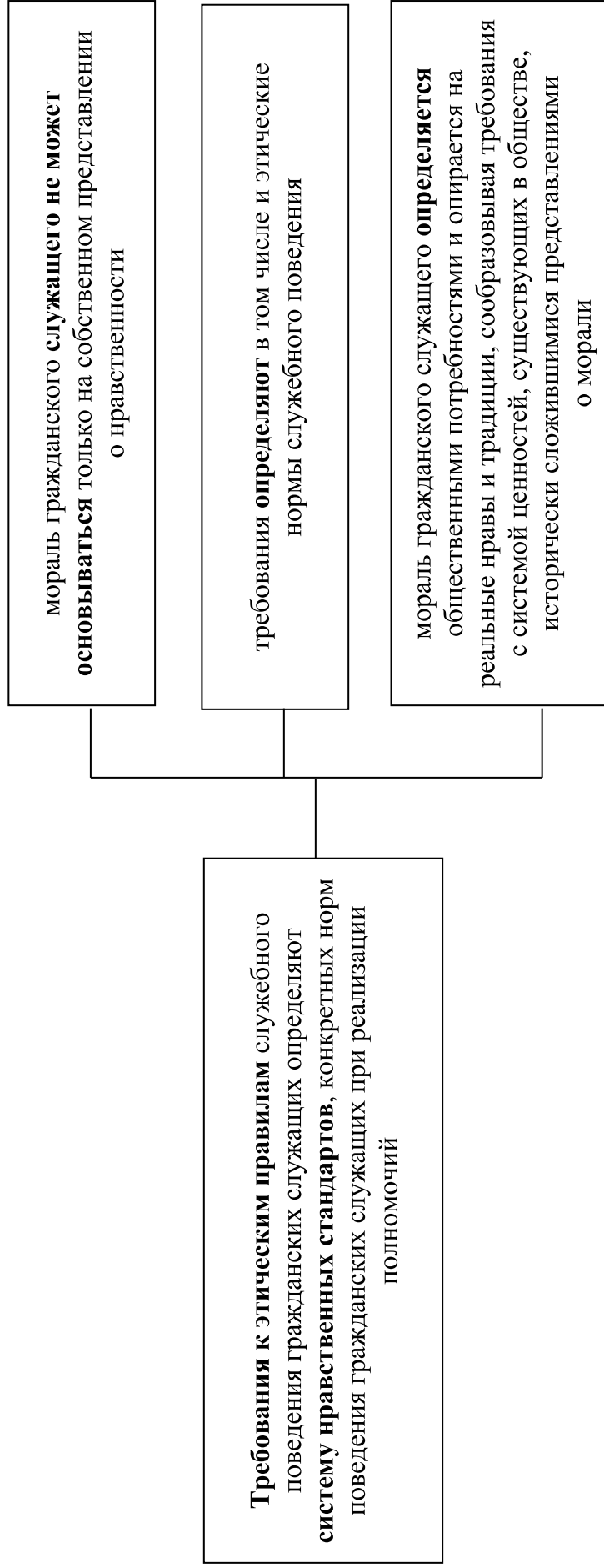


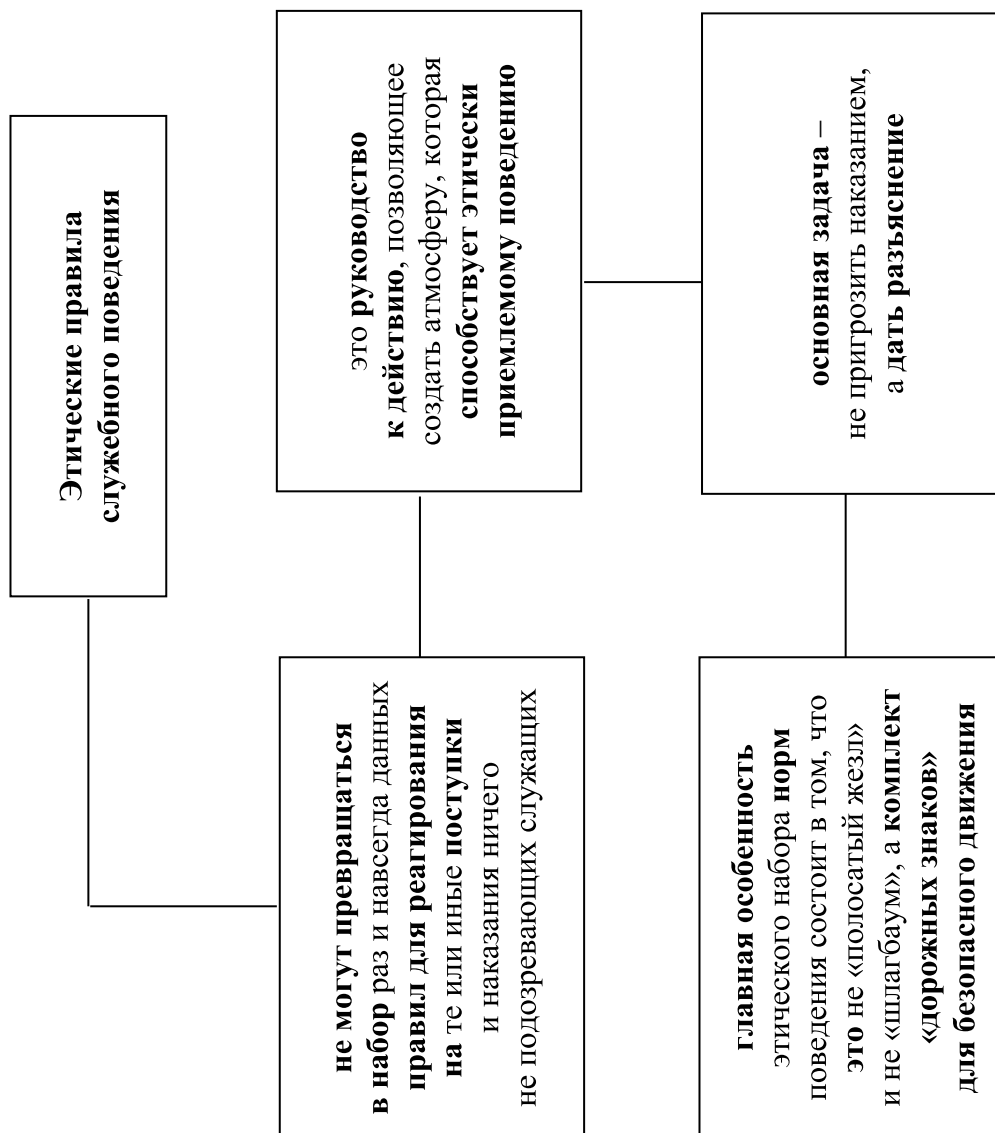


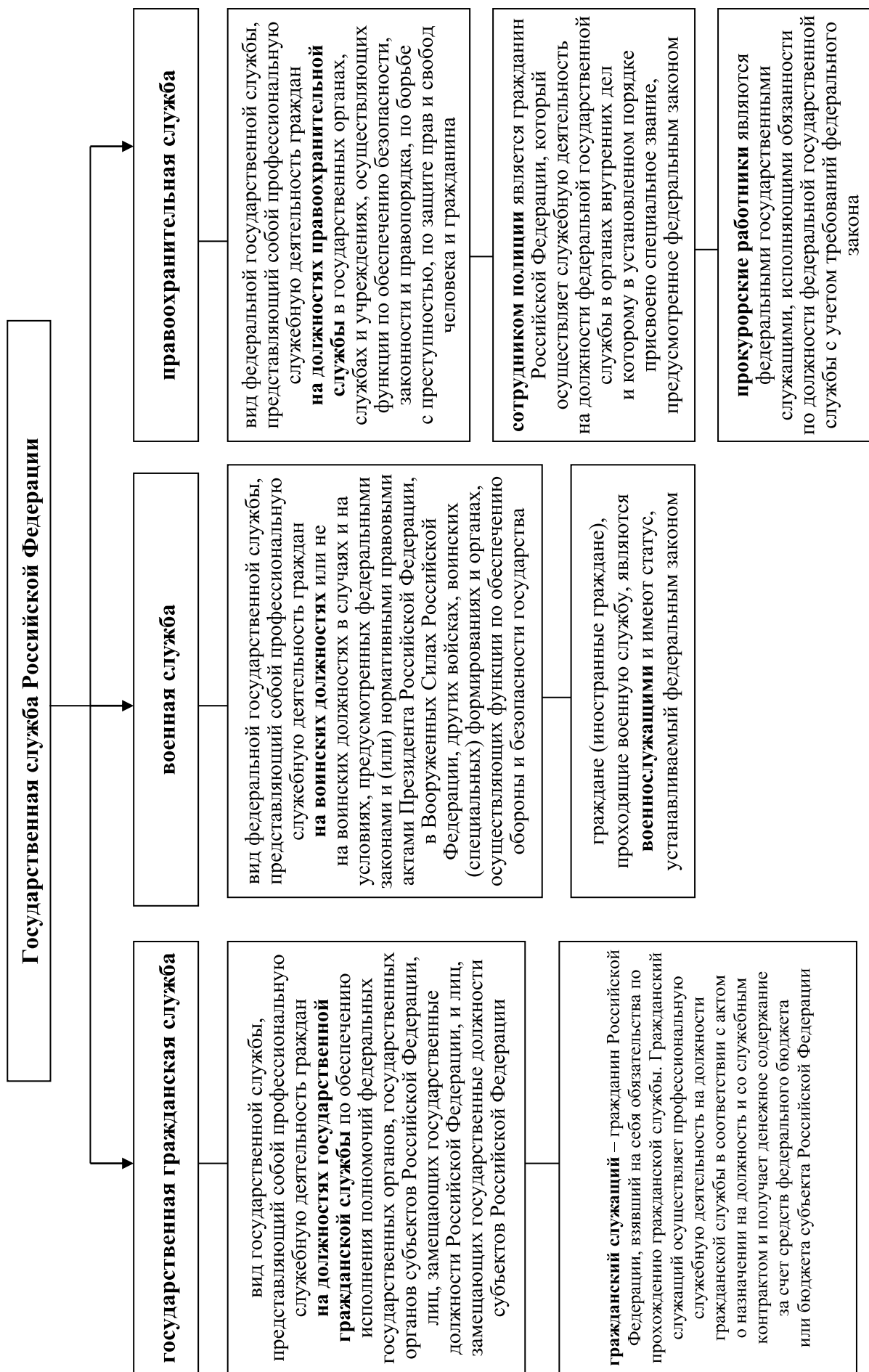


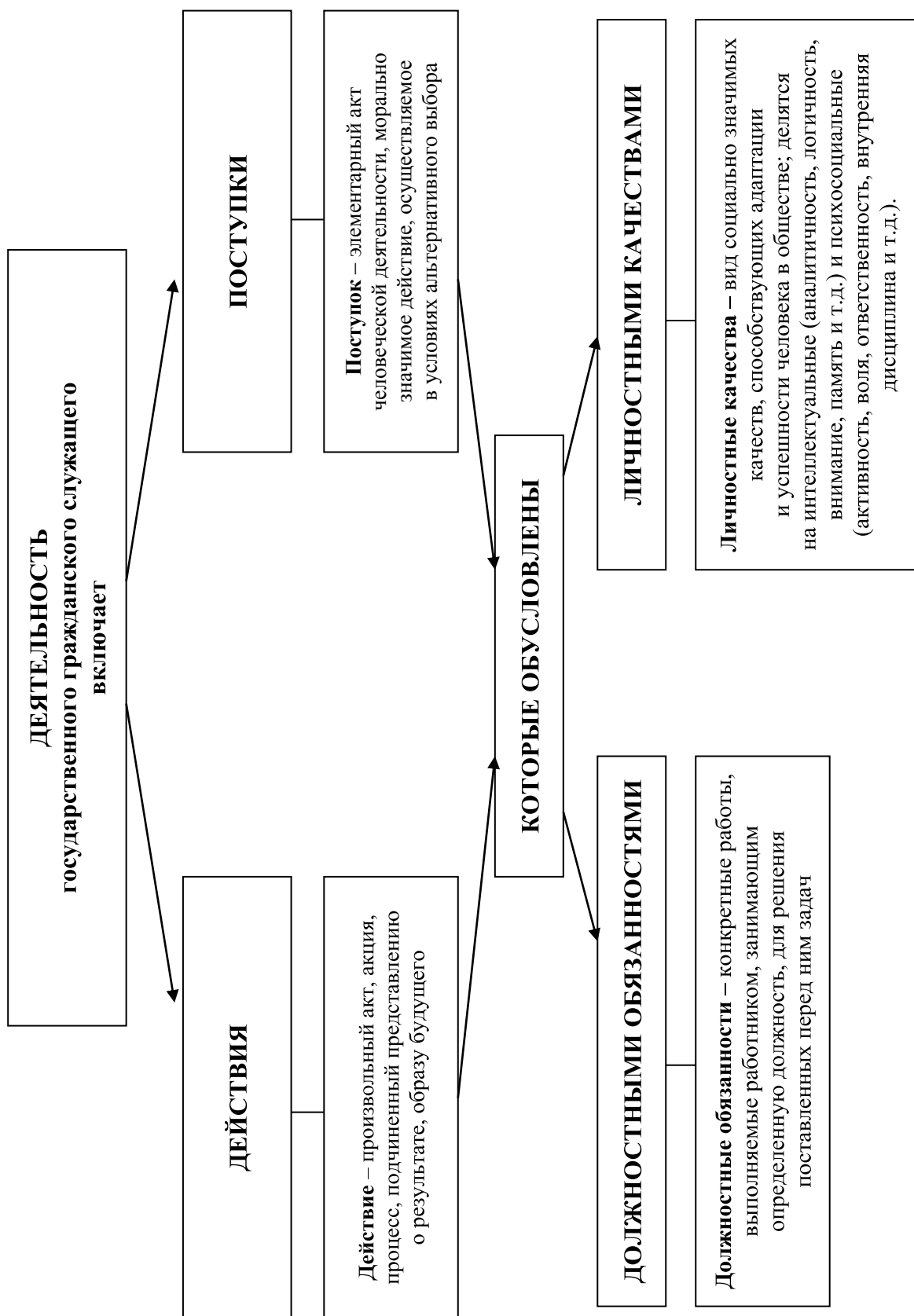


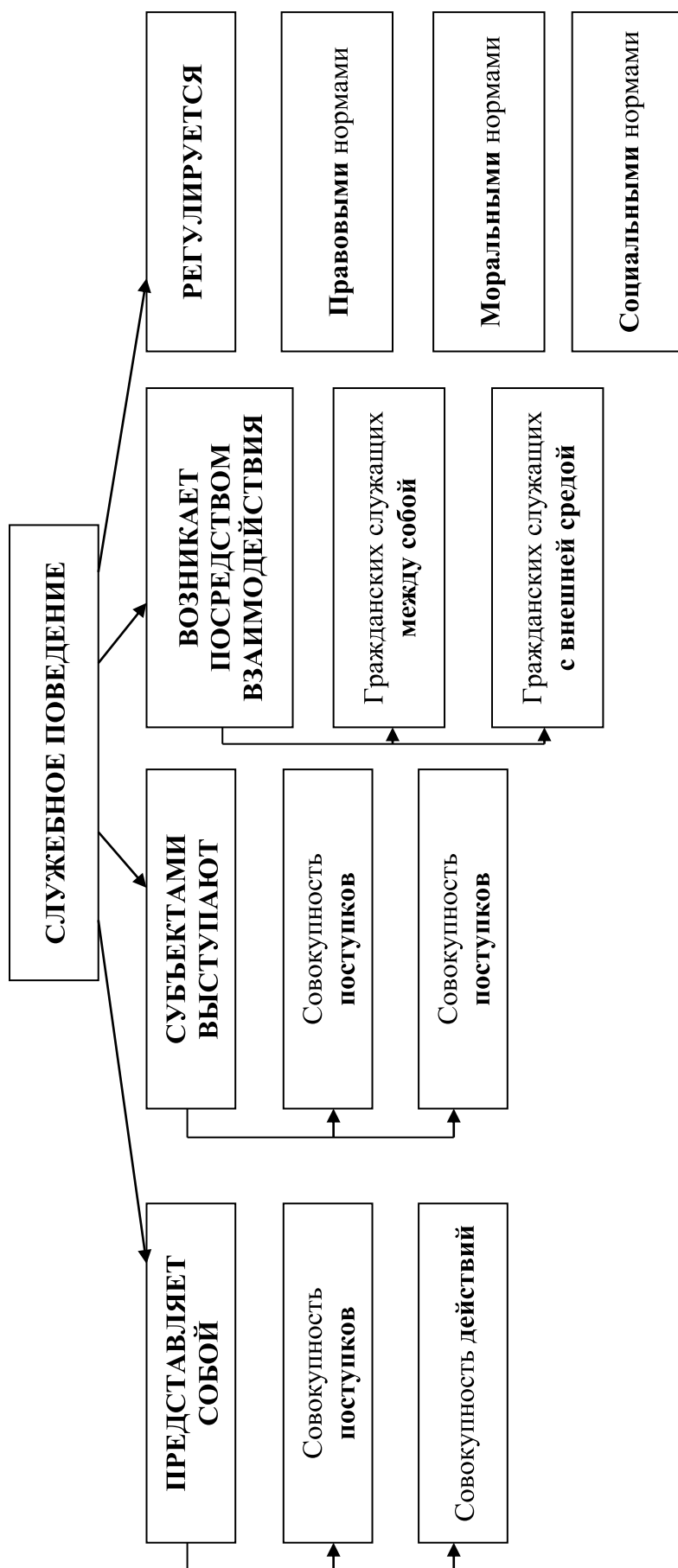


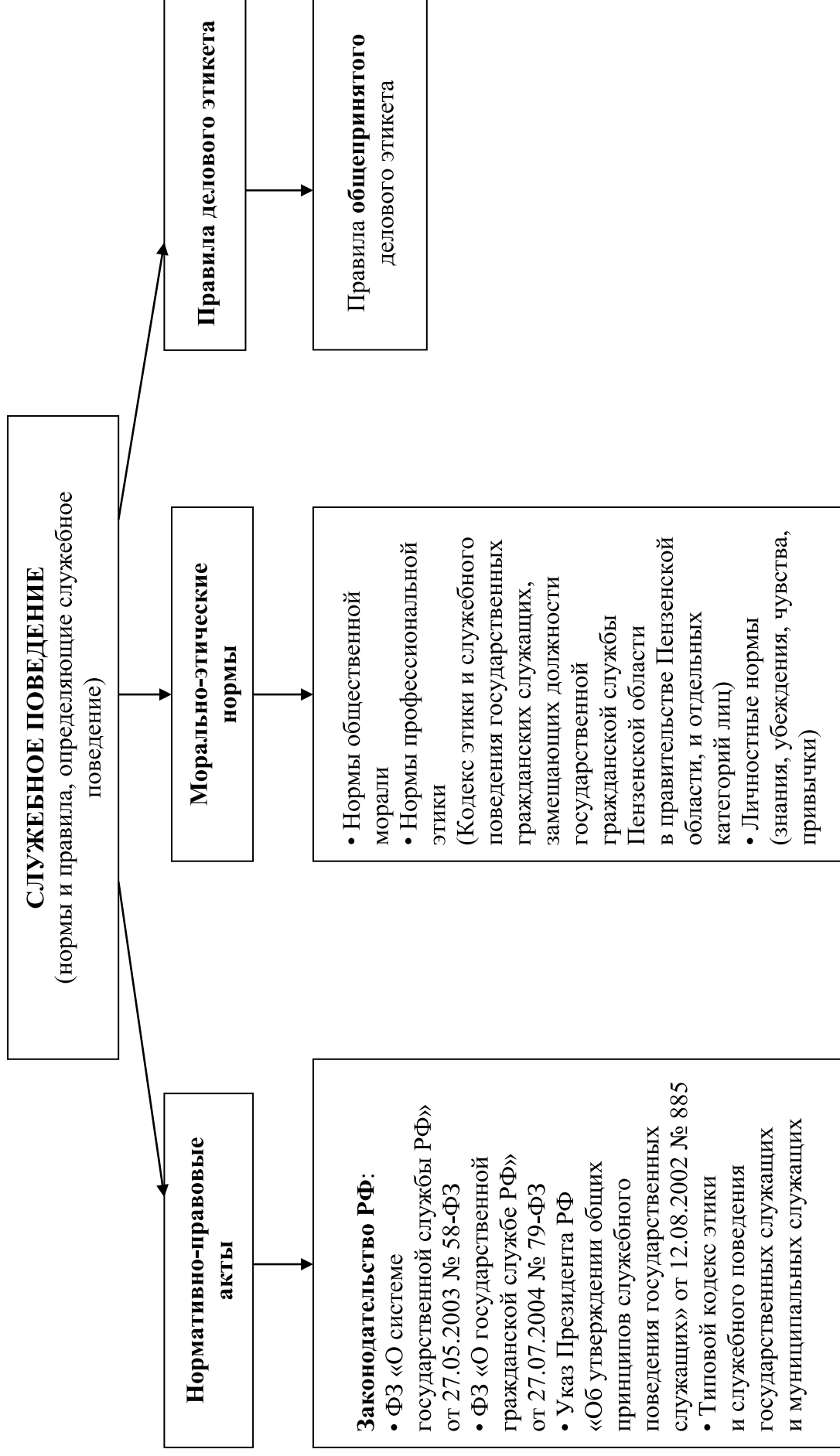




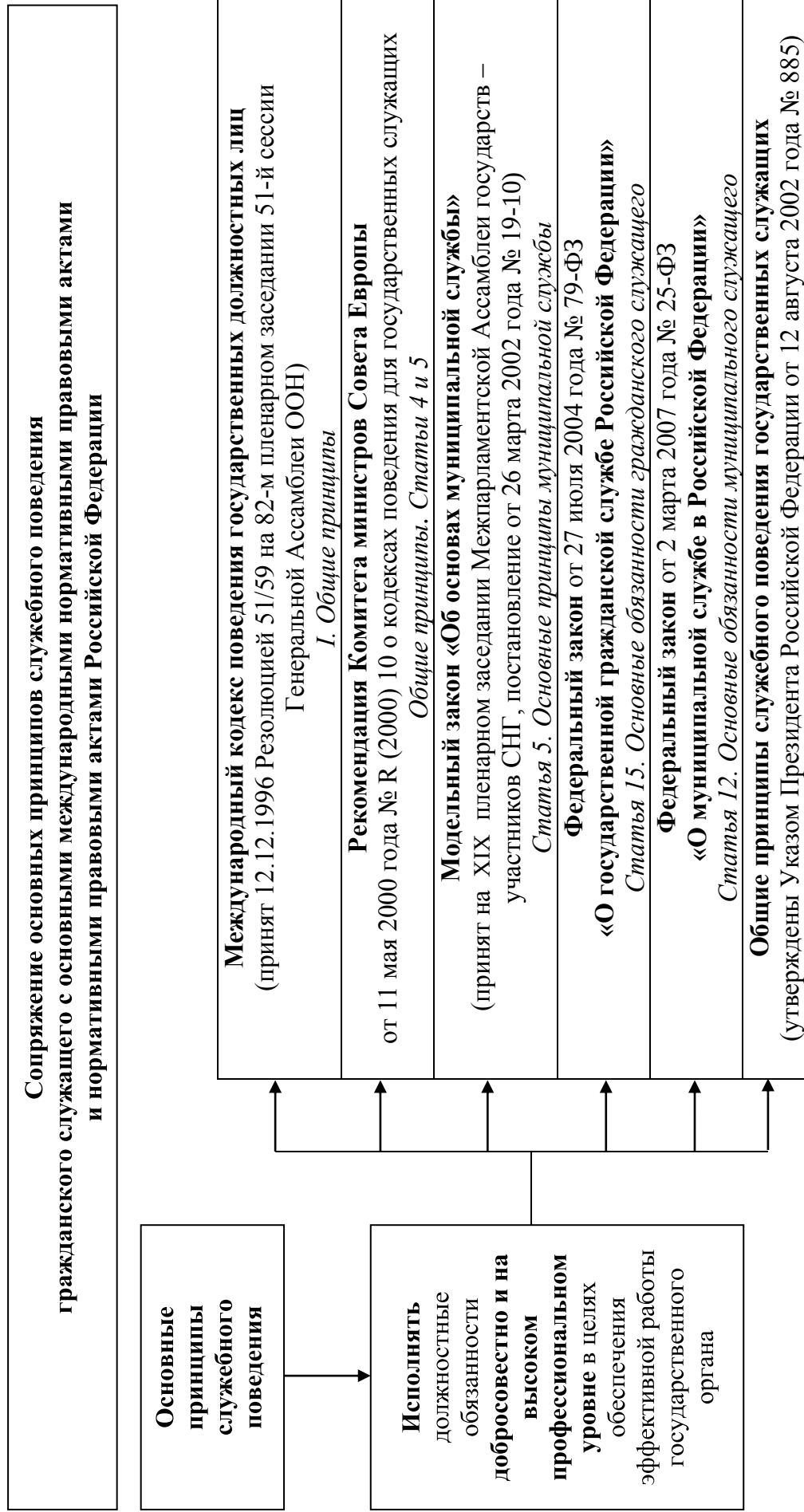


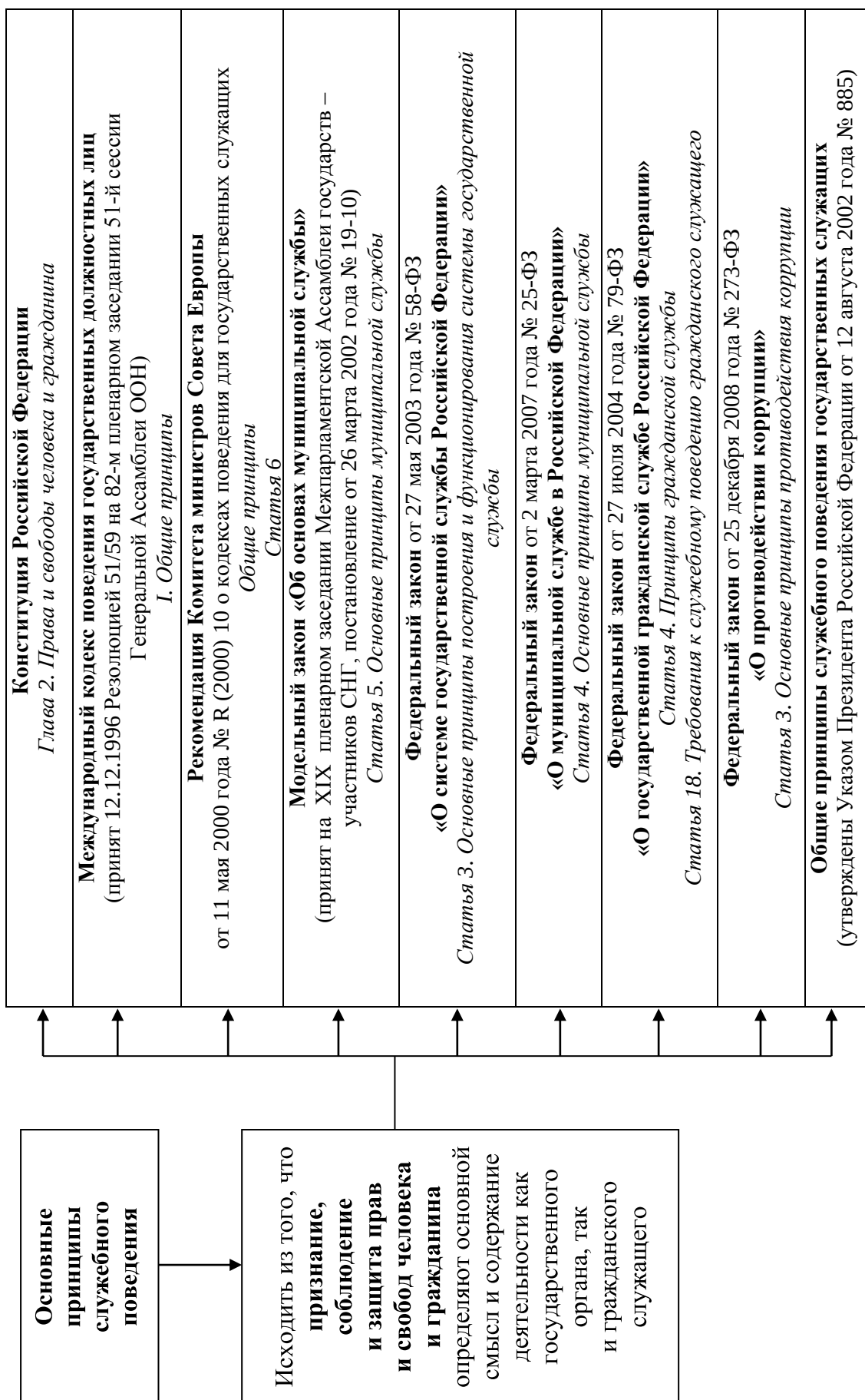


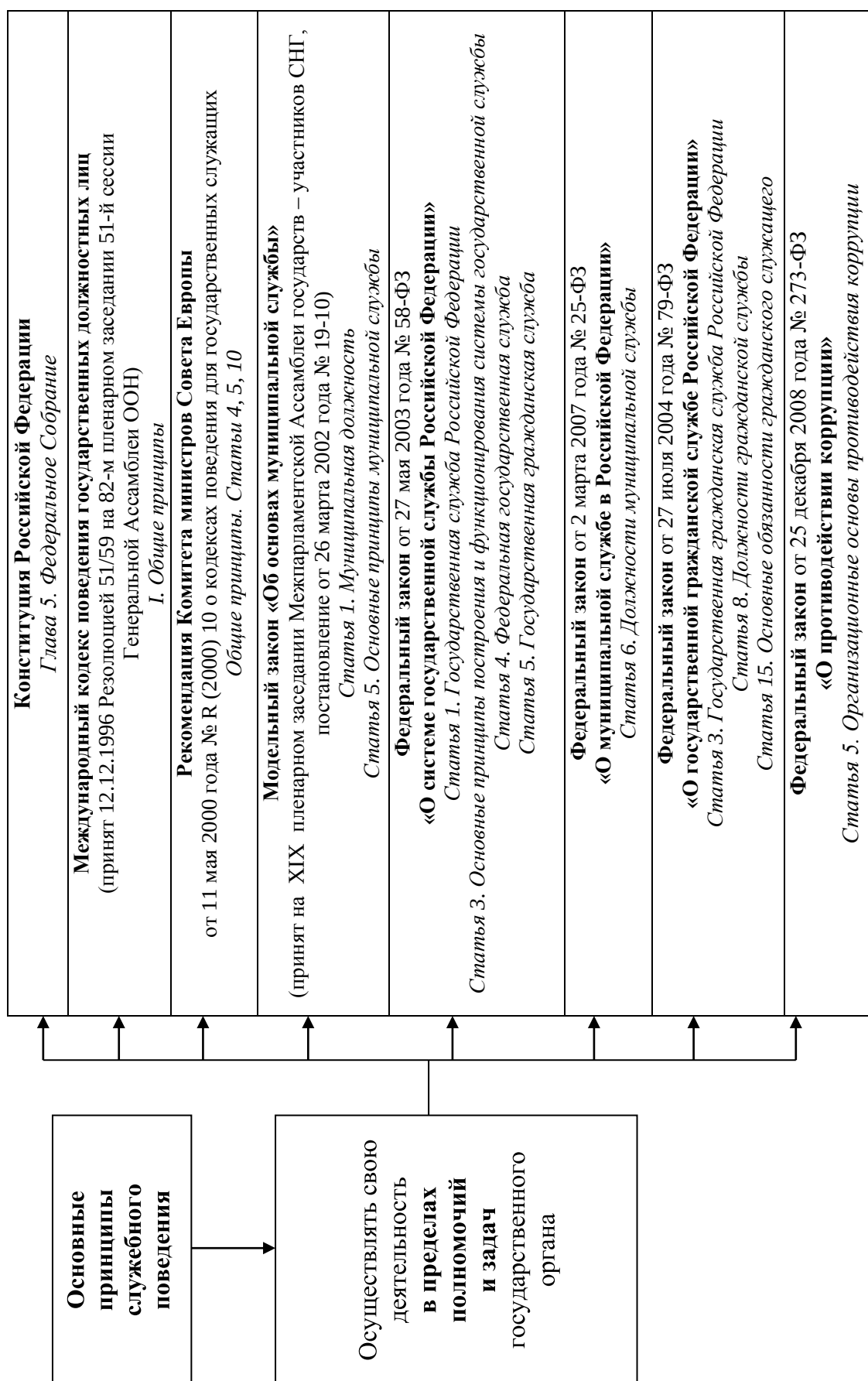


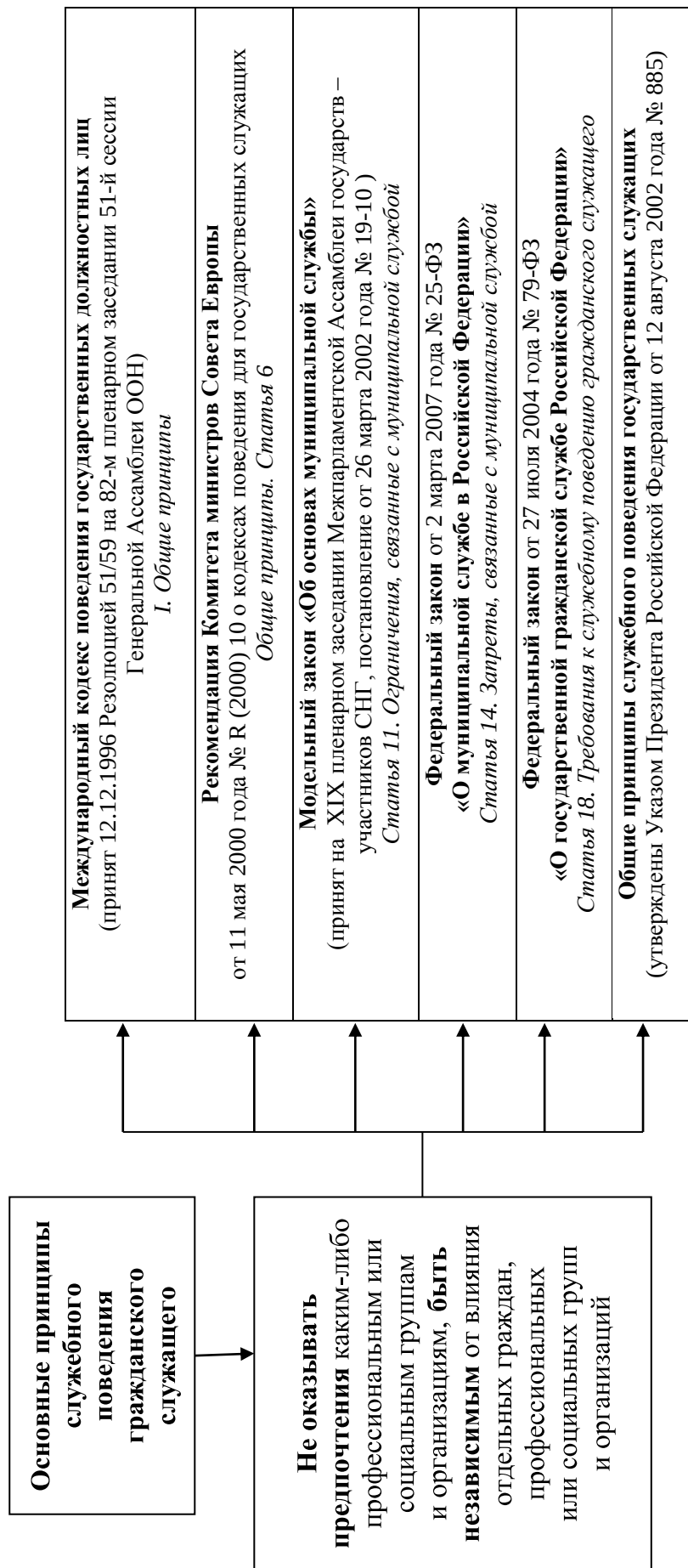


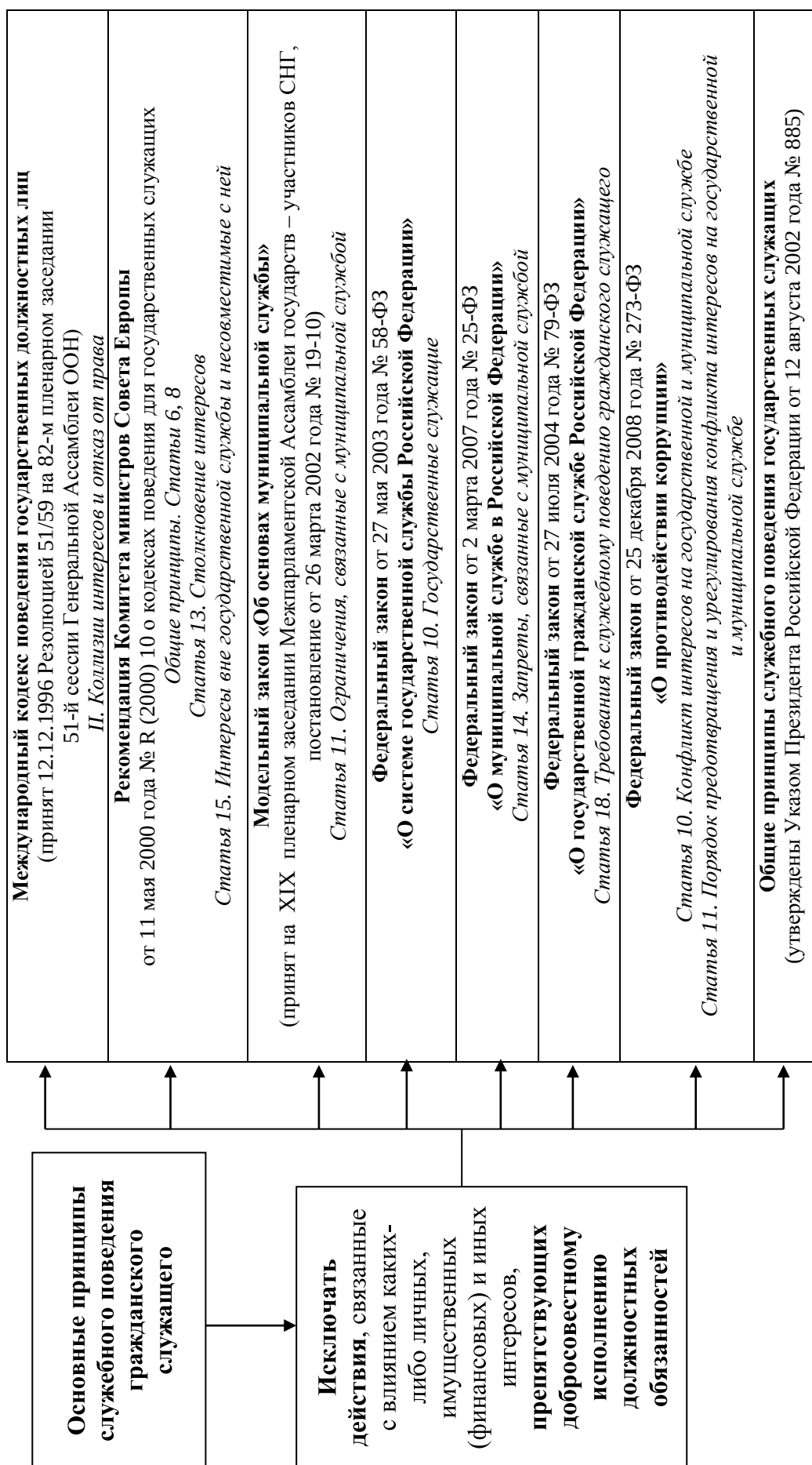
4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО: НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ

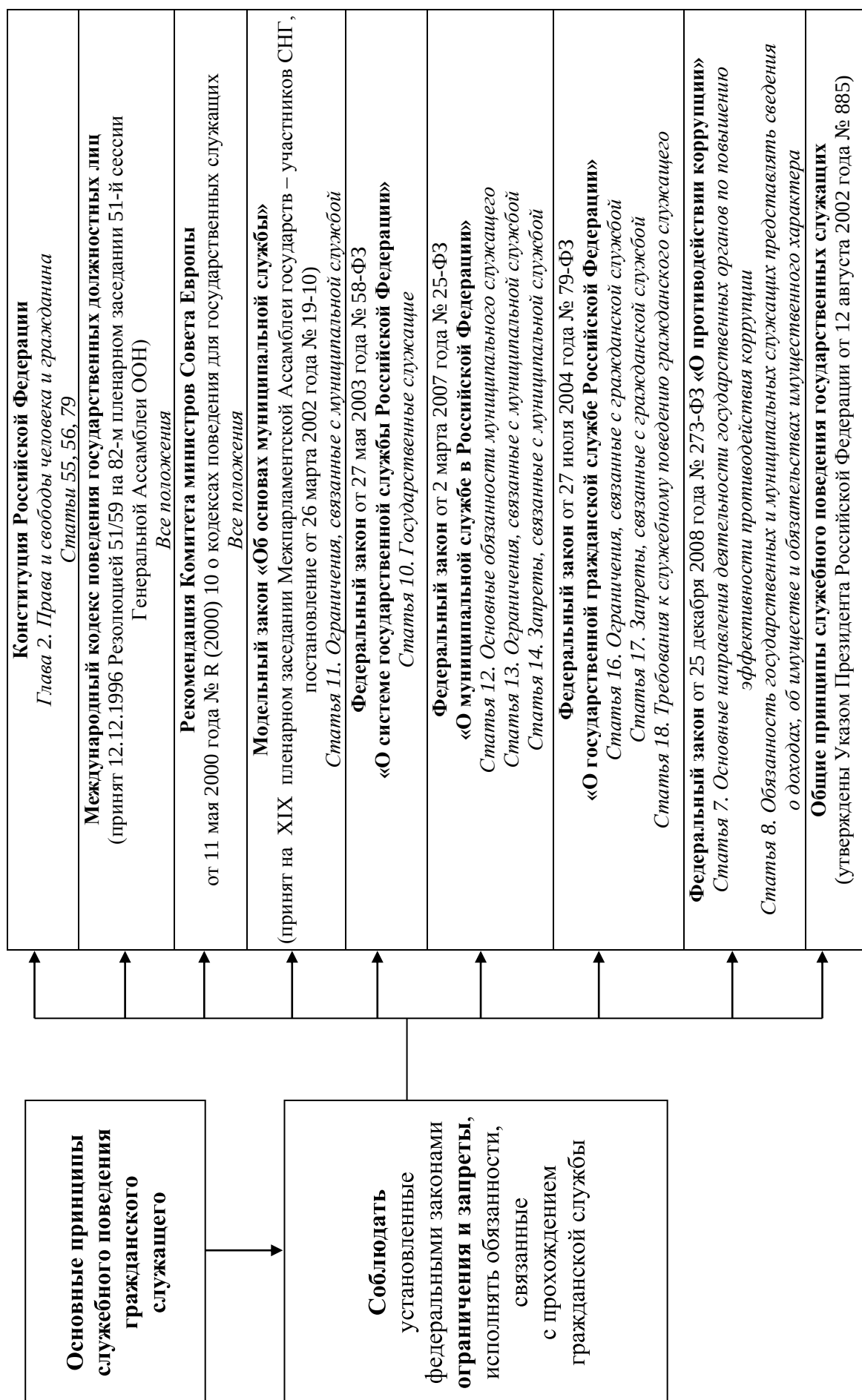


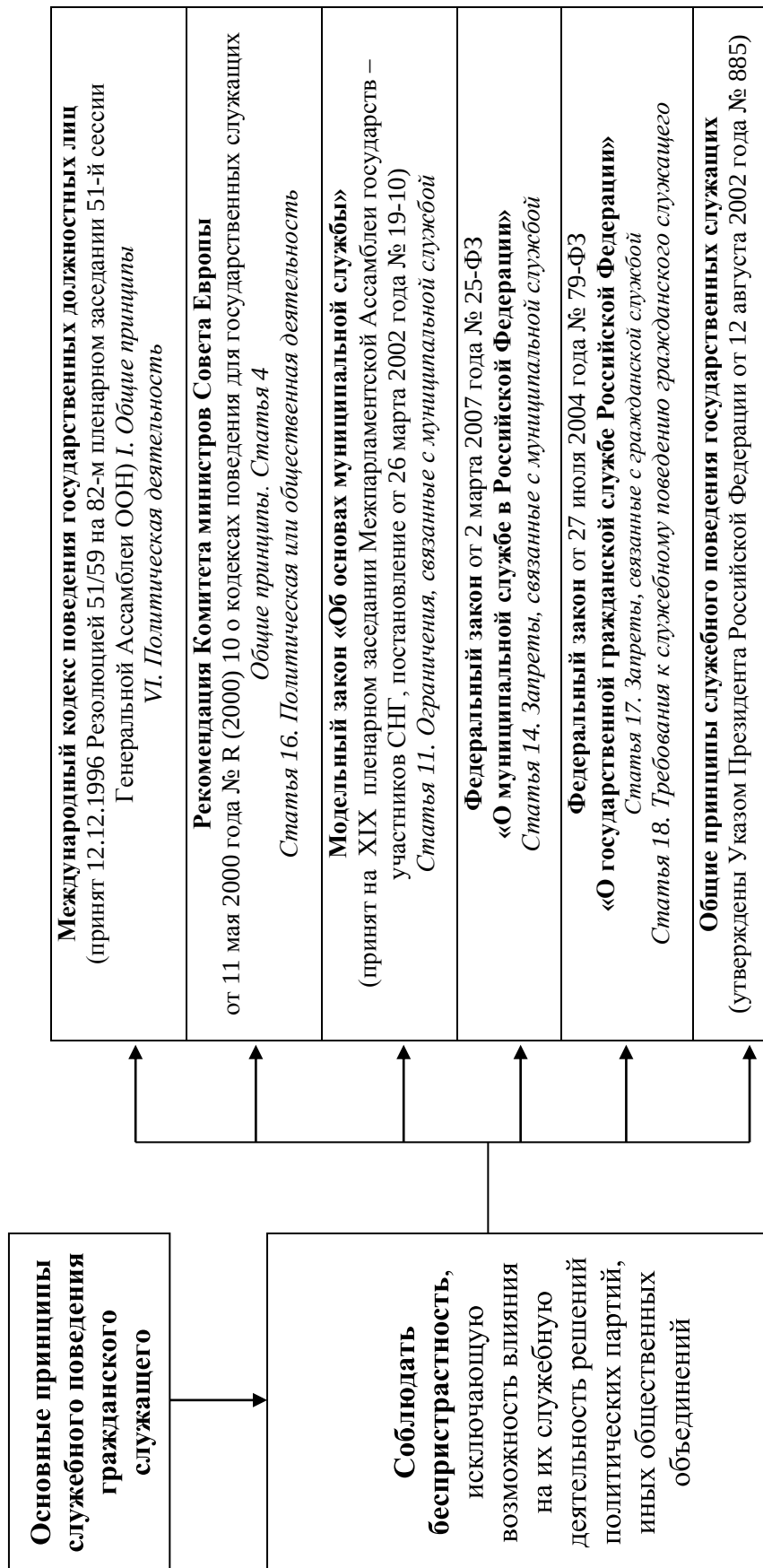


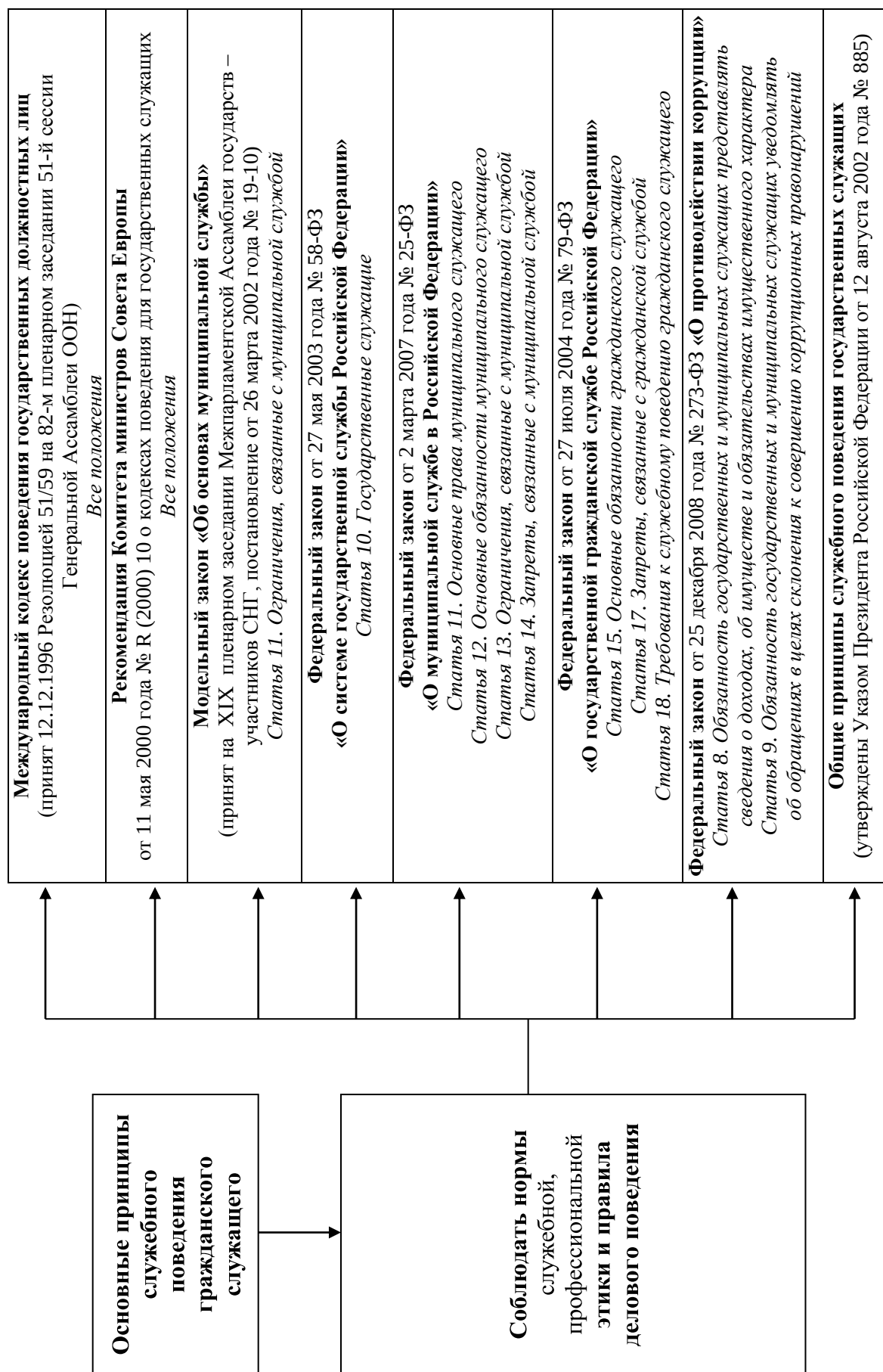


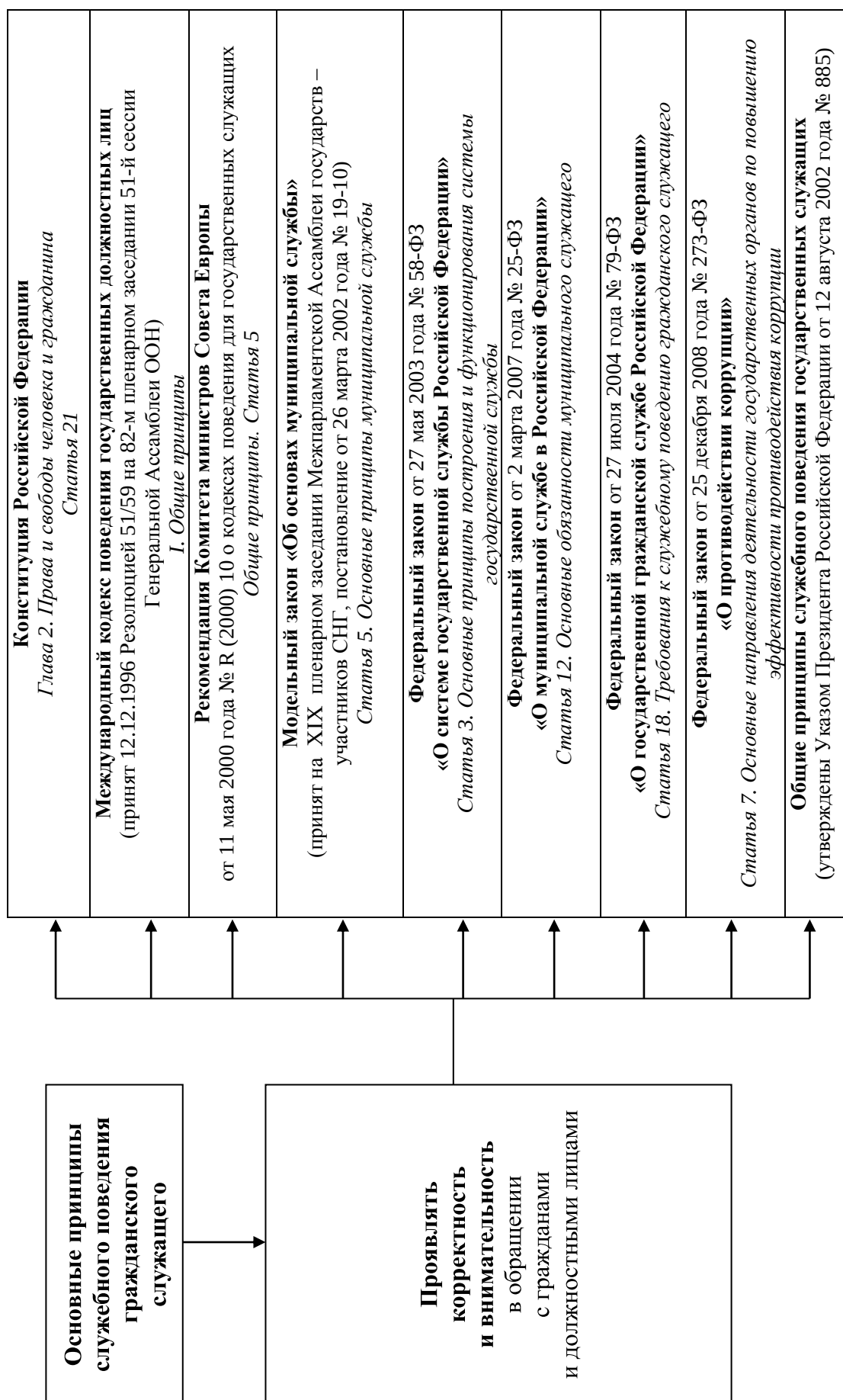


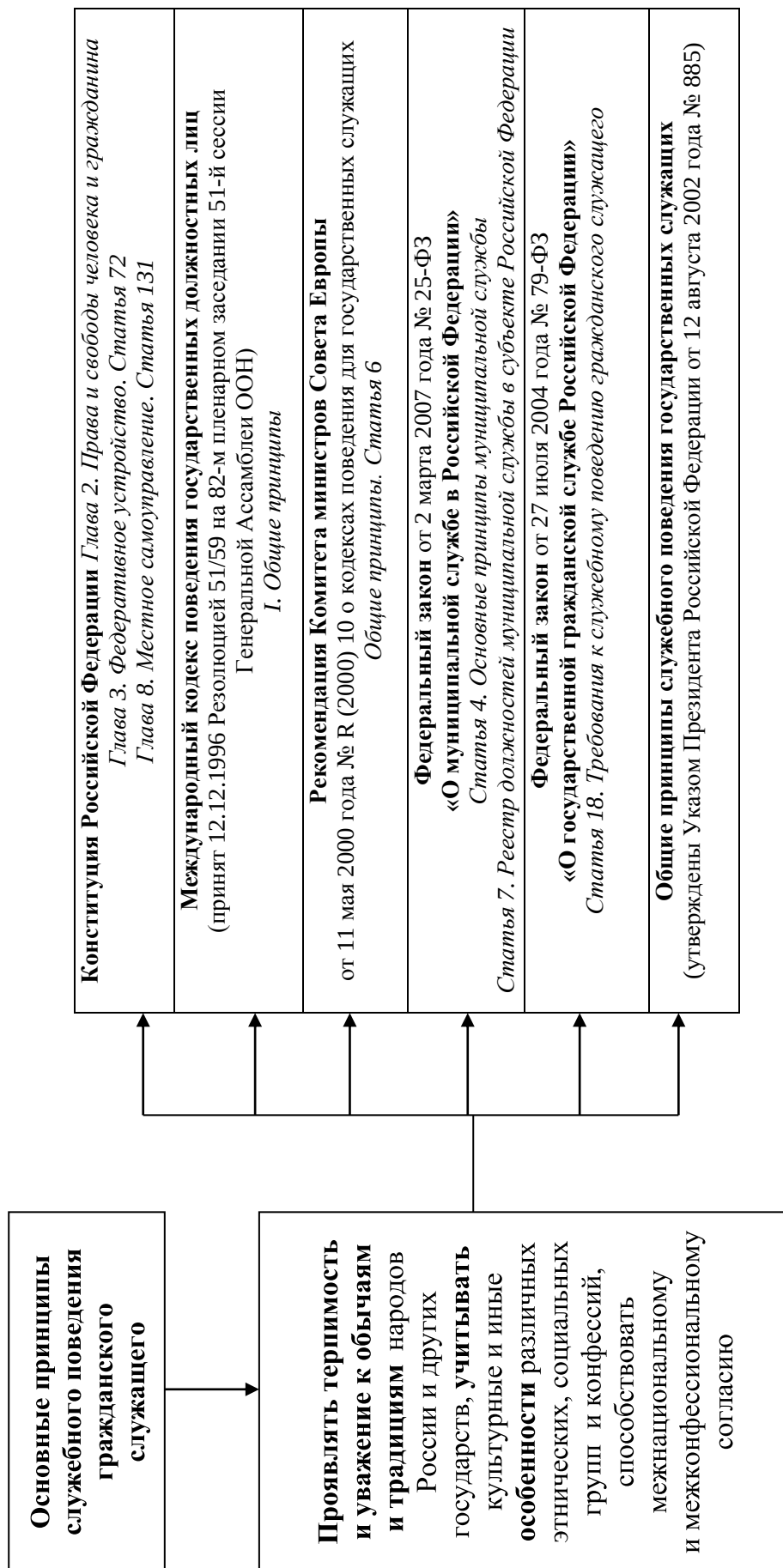


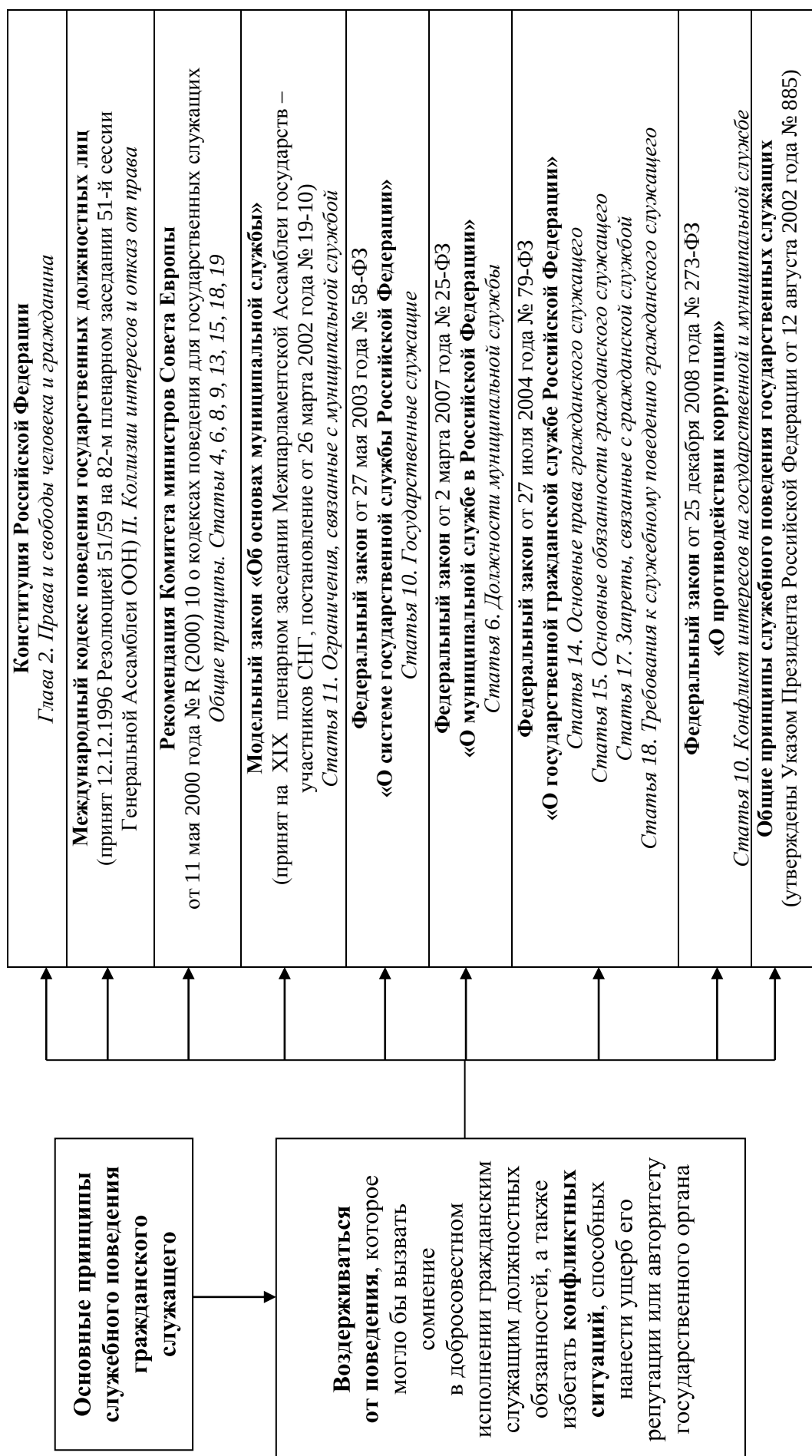


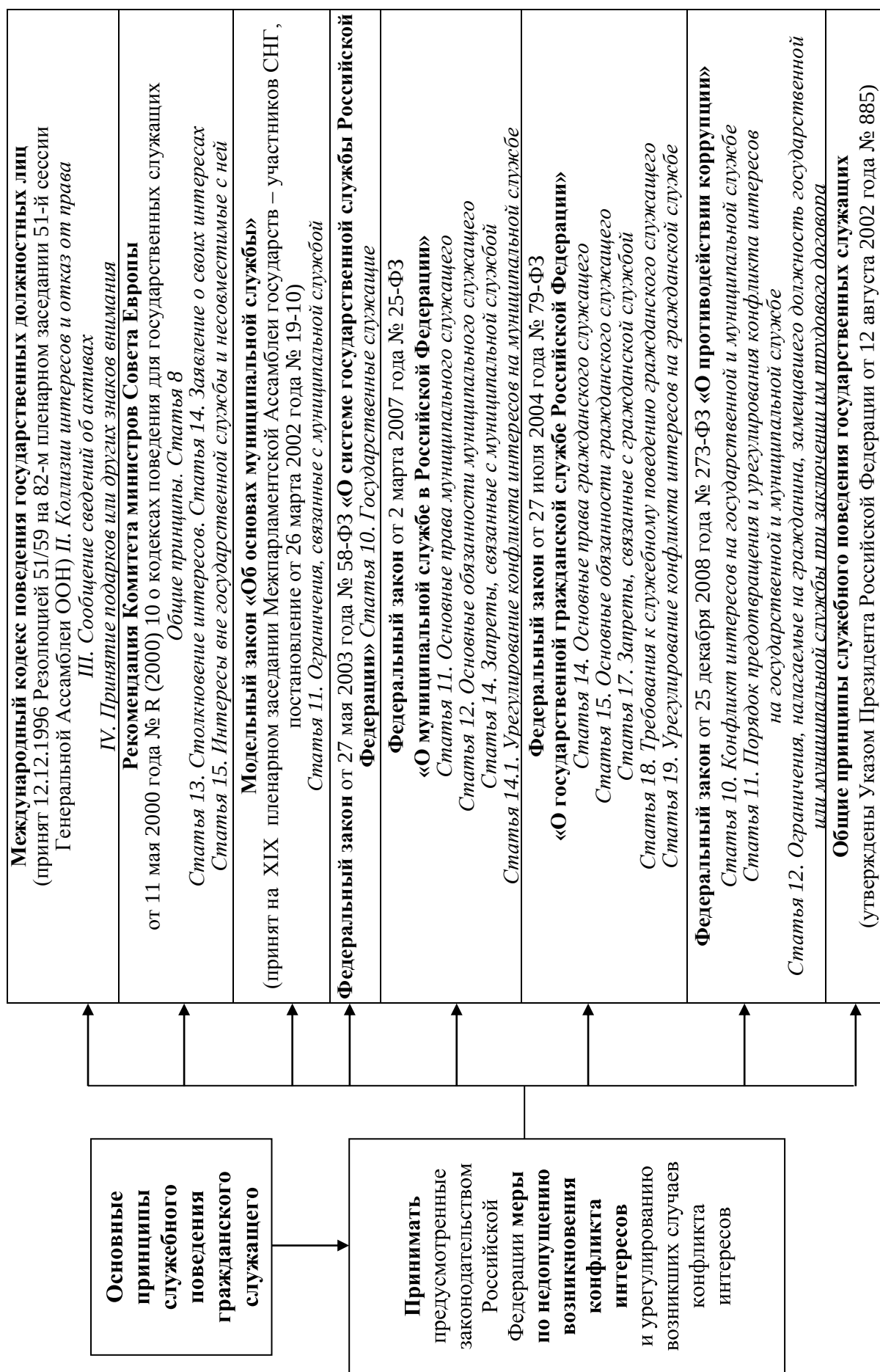


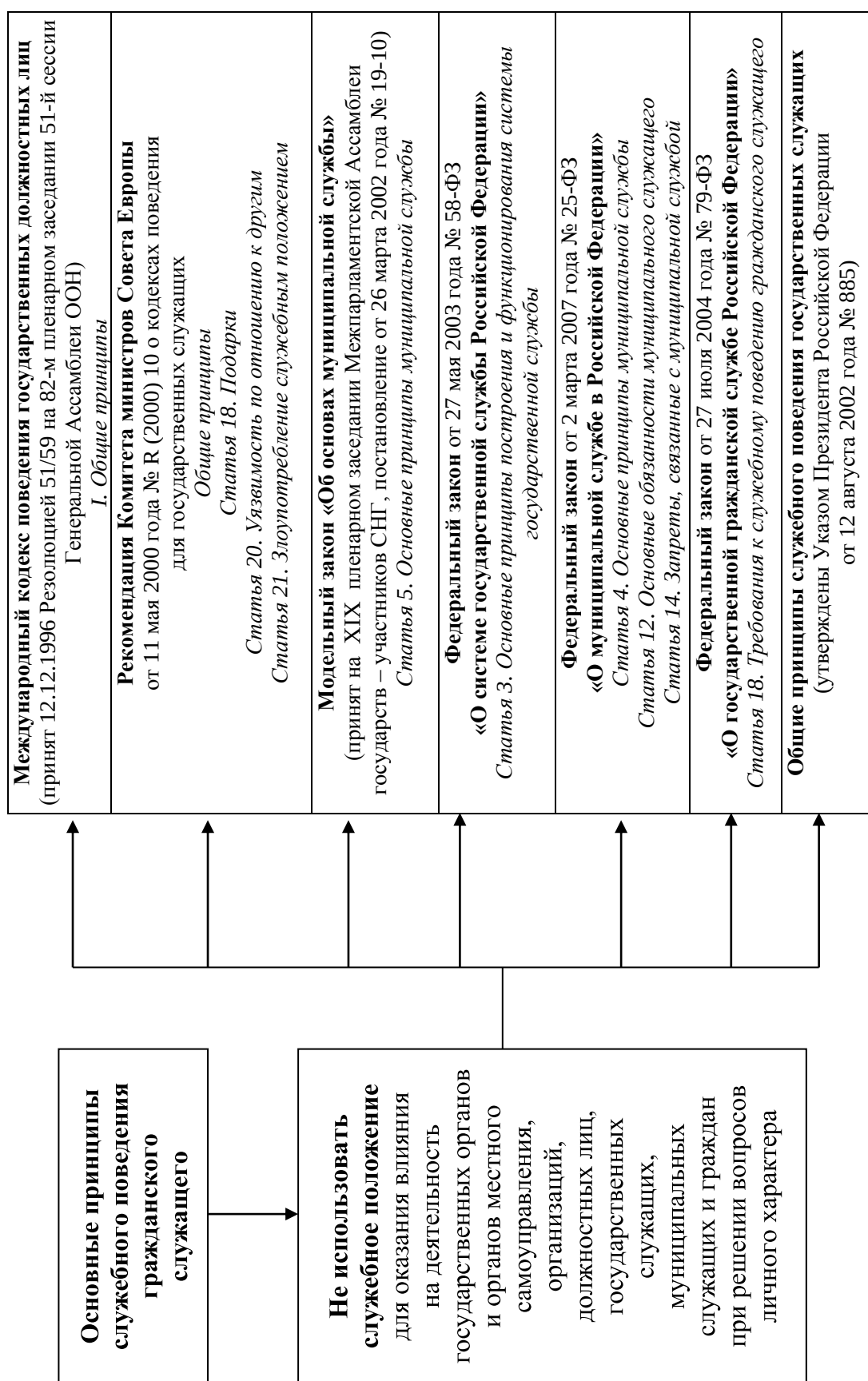


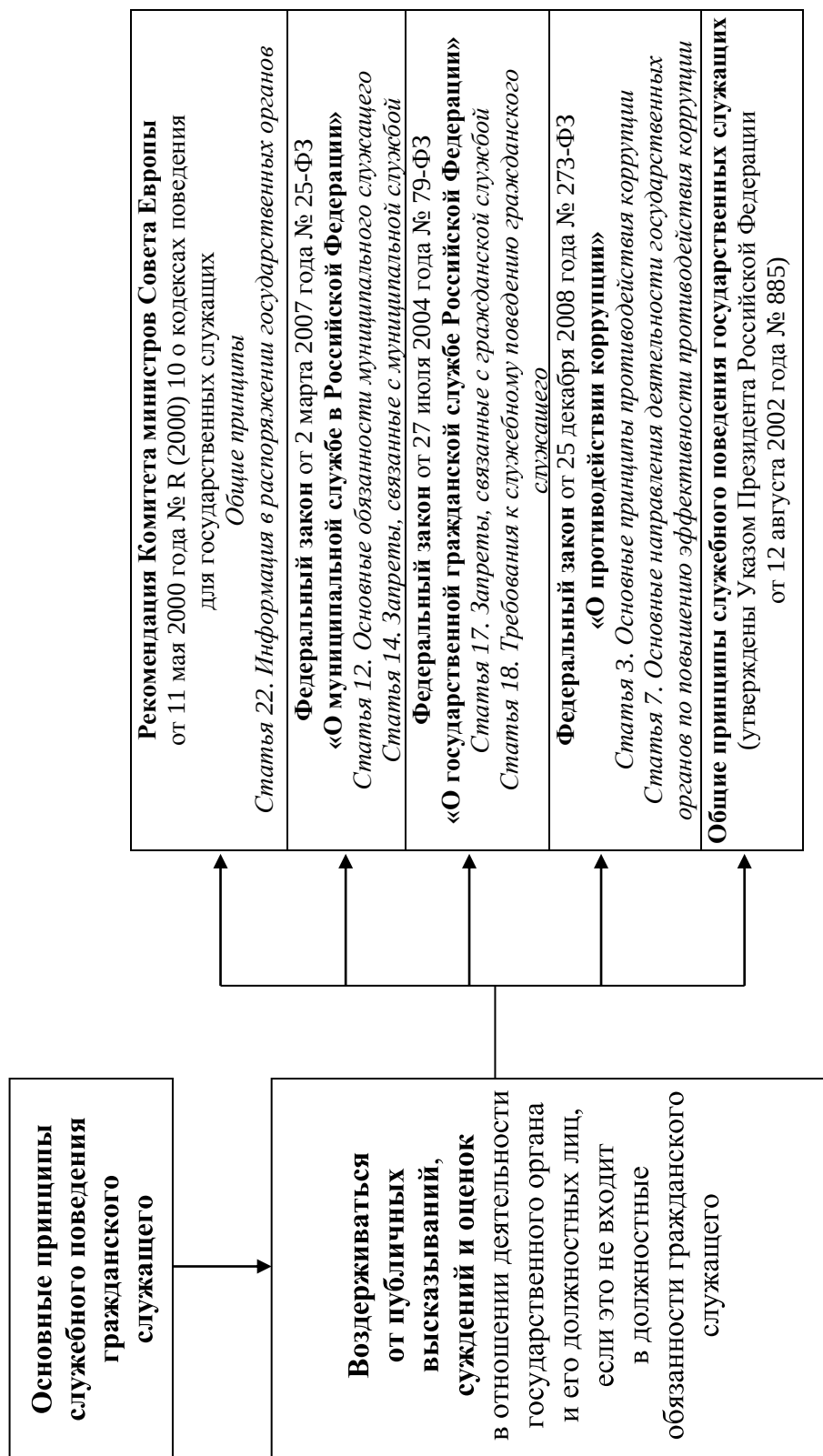


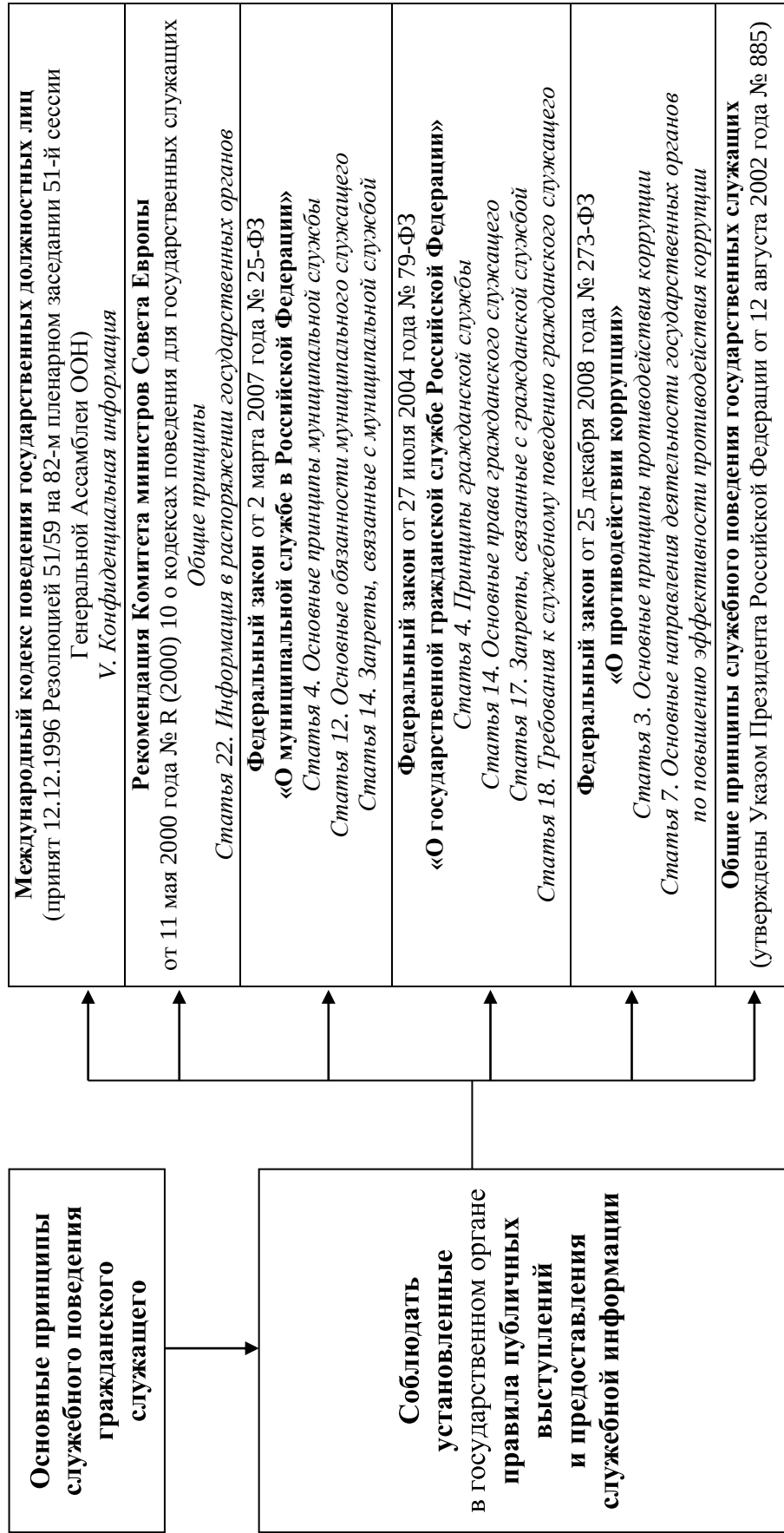


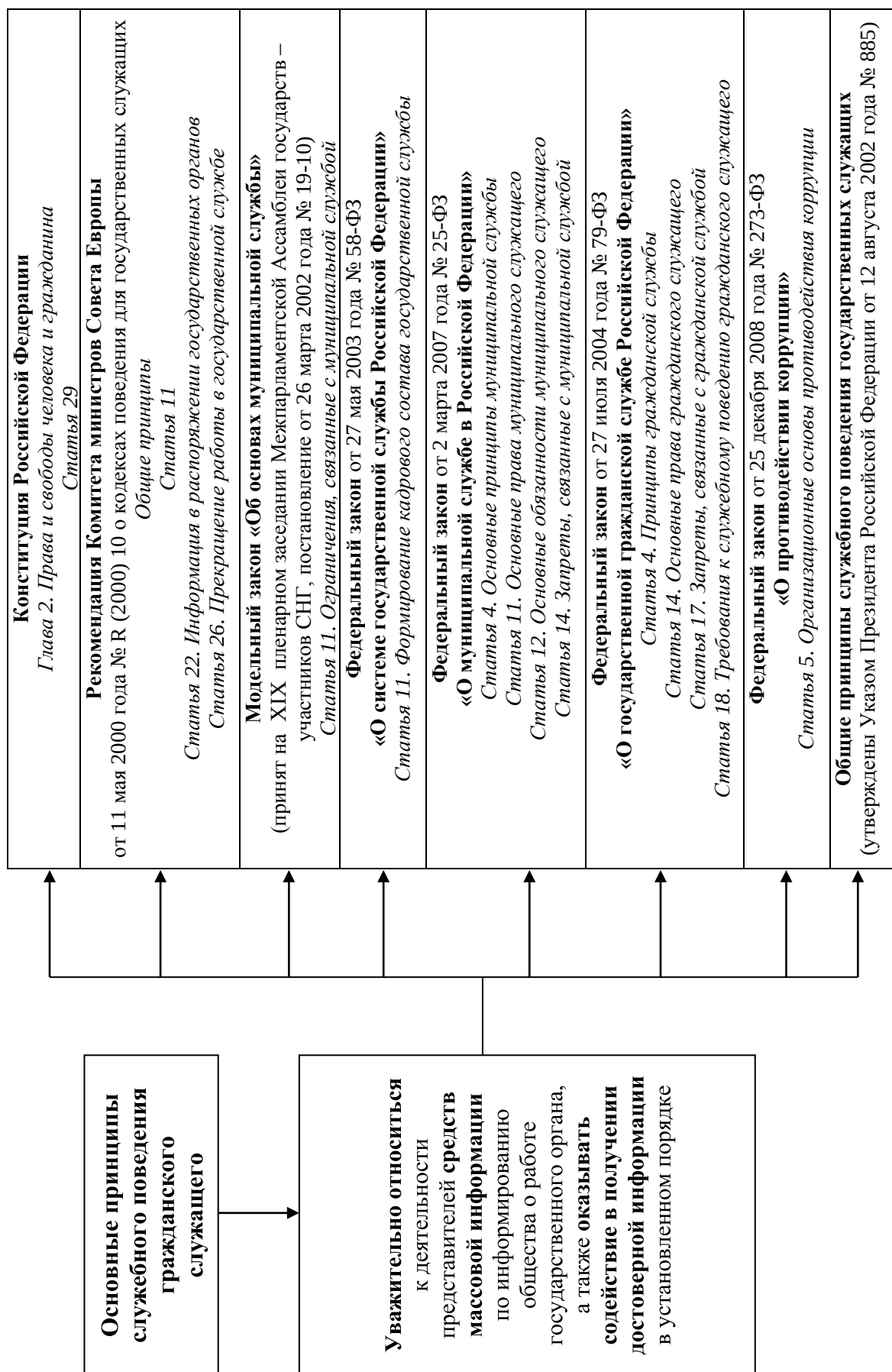


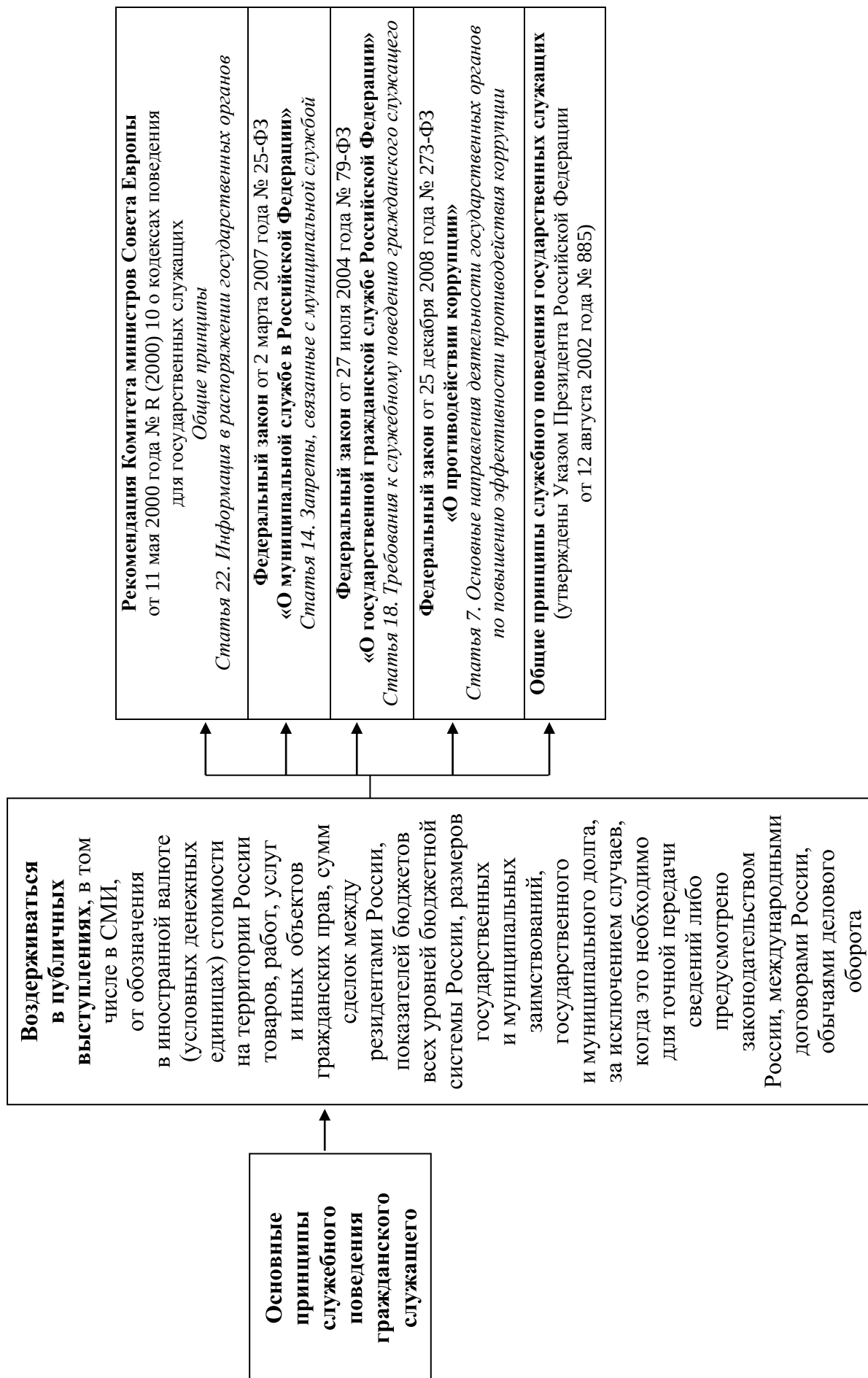


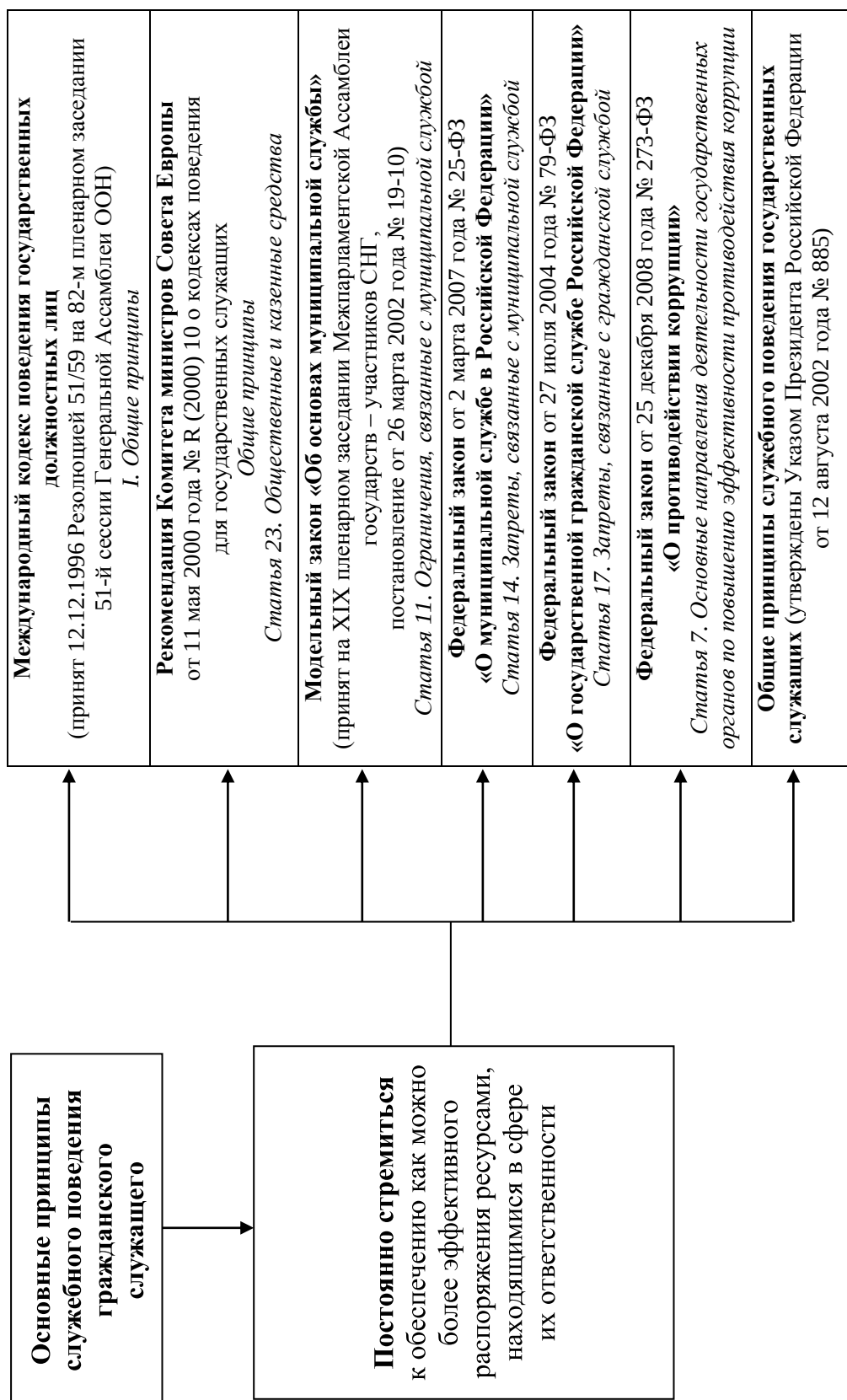


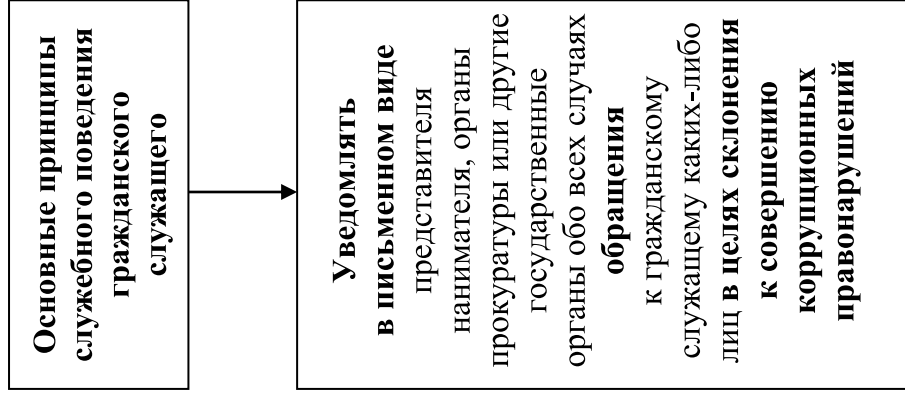












<p>Международный кодекс поведения государственных должностных лиц (принят 12.12.1996 Резолюцией 51/59 на 82-м пленарном заседании 51-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН) <i>II. Коллизии интересов и отказ от права</i></p>
<p>Рекомендация Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000 года № R (2000) 10 о кодексах поведения для государственных служащих <i>Статья 12. Доведение до сведения</i></p>
<p>Модельный закон «Об основах муниципальной службы» (принят на XIX пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ, постановление от 26 марта 2002 года № 19-10) <i>Статья 11. Ограничения, связанные с муниципальной службой</i></p>
<p>Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» <i>Статья 11. Основные права муниципального служащего</i></p>
<p>Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» <i>Статья 17. Запреты, связанные с гражданской службой</i></p>
<p>Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» <i>Статья 9. Обязанность государственных и муниципальных служащих уведомлять об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений</i></p>
<p>Общие принципы служебного поведения государственных служащих (утверждены Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885)</p>

ГЛОССАРИЙ

АВТОРИТЕТ – 1) общепризнанное значение, влияние лица или организации; 2) лицо, мнение которого имеет определенное значение.

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ЭТИКА – вид профессиональной этики; наука о приложении моральных принципов к поведению должностных лиц в организации; адаптированные к практическим нуждам государственной службы сведения об основных этических понятиях, закономерностях и тенденциях формирования служебных отношений, о нравственных ценностях, мотивирующих поведение служащих, о моральных требованиях к формам, методам и стилю служебной деятельности в сфере государственного управления.

БЛАНК ДОКУМЕНТА – лист бумаги или электронный шаблон с реквизитами, идентифицирующими автора официального документа. Виды бланков органа власти утверждаются руководителем органа власти.

ВЕЖЛИВОСТЬ – черта характера, которая характеризует личность хорошими манерами, добрыми делами и образованностью. Под вежливостью обычно понимают умение уважительно и тактично общаться с людьми, готовность найти компромисс и выслушать противоположные точки зрения.

ВИЗА (на документе) – реквизит, фиксирующий согласие или несогласие должностного лица с содержанием документа.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ВЛАСТЬ – форма политической власти, осуществляющей руководство обществом от имени народа на всей территории государства посредством государственного аппарата, издания и доведения до реализации общеобязательных правовых норм.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА – вид государственной службы, представляющий собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ТАЙНА – это защищаемые государством сведения в области его военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной, оперативно-разыскной деятельности, разглашение которых может нанести ущерб безопасности Российской Федерации.

ГРАЖДАНСКИЙ СЛУЖАЩИЙ – гражданин Российской Федерации, 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 Российской Федерации.

ДЕКЛАРАЦИЯ (СПРАВКА) О ДОХОДАХ ГОССЛУЖАЩИХ – отдельный документ, введенный с целью борьбы с коррупцией, содержащий сведения о доходах. Декларация позволяет контролировать доходы и расходы чиновника и его семьи и выявлять средства и имущество, которые не соответствуют величине официальных доходов.

ДЕЛОВАЯ БЕСЕДА – это особая форма коммуникации между людьми, которые наделены полномочиями от своих органов власти для установления деловых отношений, разрешения деловых проблем или выработки конструктивных подходов к их решению. При этом эти люди выступают от имени органов власти, которые они представляют.

ДЕЛОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ – система поступков индивида, связанная с реализацией его деловых интересов и включающая взаимодействие с партнерами, клиентами, руководителями, подчиненными, коллегами. Деловое поведение реализуется через деловое общение, установление взаимоотношений и принятие решений, способствующих деловому успеху, а также через уважение к собеседнику.

ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ – это свод правил, которые регламентируют поведение человека в общественных местах, определяют уровень его общения и культуры во взаимодействии с окружающими, манеры поведения, вежливость, обращения, приветствия и умение одеваться.

ДИСКРИМИНАЦИЯ – нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ – 1) в трудовом праве мера дисциплинарной ответственности, применяемая работодателем в пределах его компетенции в порядке подчиненности за совершение работником дисциплинарного проступка; 2) установленная государством мера ответственности за дисциплинарный проступок, совершенный военнослужащим или гражданином, призванным на военные сборы, применяемая в целях поддержания воинской дисциплины.

ДОКУМЕНТ – зафиксированная на носителе информация с реквизитами, позволяющими ее идентифицировать.

ДОЛЖНОСТНОЙ РЕГЛАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО – акт локального нормотворчества, являющийся элементом административного регламента и обязательным приложением к служебному контракту, который разрабатывается и утверждается представителем нанимателя – государственного управления – для регламентации содержания и итогов деятельности служащего при реализации им своей служебной деятельности.

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ – определенная трудовая функция соответствующего должностного лица, которую он обязан исполнять в течение рабочего времени в соответствии с заключенным трудовым договором или избранием (назначением) на должность.

ИМИДЖ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО – индивидуальный имидж, являющийся оценочным образом; он складывается из таких параметров, как эффективность и результативность работы, коммуникативные качества, добросовестность и профессионализм, культурный уровень, должностное поведение и пр.

КОДЕКС (от лат. codex – книга) – единый систематизированный законодательный акт, объединяющий правовые нормы, относящиеся к единой отрасли права. Например, гражданский кодекс, уголовный кодекс, кодекс законов о труде, налоговый кодекс, земельный кодекс, водный кодекс, таможенный кодекс, бюджетный кодекс.

КОММУНИКАЦИЯ – (лат. communicatio, от communico – делаю общим, связываю, общаюсь) – общение, обмен мыслями, сведениями, идеями и т.д. – специфическая форма взаимодействия людей в процессе их познавательно-трудовой деятельности.

КОМПЕТЕНЦИЯ – совокупность полномочий (прав и обязанностей) какого-либо органа управления или должностного лица, установленная нормативными и правовыми актами; уровень профессиональных знаний и опыта, круг вопросов, о которых кто-либо хорошо осведомлен.

КОНФИДЕНЦИАЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ (от лат. confidentia – доверие) – сведения, составляющие коммерческую, производственную тайну, не подлежащие широкому оглашению.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

КОПИЯ ДОКУМЕНТА – экземпляр документа, полностью воспроизводящий информацию подлинника документа.

КОРРЕКТНОСТЬ – это характеристика поведения кого-либо, стремящегося постоянно к своему соответствию чему-либо принятому в качестве положительного.

КОРРУПЦИЯ – злоупотребление служебным положением, дача 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 третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

КОРРУПЦИОННОЕ ПРАВОНАРУШЕНИЕ – деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом установлена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

ЛИЧНАЯ ВЫГОДА – выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении лицом очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды. Не являются личной выгодой повышение по службе и объявление благодарности.

ЛИЧНАЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО – возможность получения государственным или муниципальным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц; она влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей.

МИССИЯ – высшая цель государственного органа, определяемая емко и одновременно кратко, мотивирующая гражданских служащих на достижение целей и задач государственного органа и удовлетворение потребностей граждан, организаций и общества.

МОРАЛЬ – одна из форм общественного сознания, способ духовного существования личности, один из духовных рычагов развития общества. В сфере морального сознания развивается отношение человека к миру и самому себе, которое находит выражение в оценке с позиций добра и зла поведения людей, обычаев, характера, убеждений.

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ – устойчивое эмоционально-нравственное состояние социальной группы (коллектива), выражающее настроение людей, занятых совместной деятельностью, их отношение друг к другу, общественное мнение относительно важнейших материальных и духовных ценностей. Дух коллективизма, схожесть проявляемых эмоций и поступков, чувство нравственного комфорта (защищенности) при общении с коллегами по работе, касаясь тонких струн человеческого взаимодействия, воли и характера, во многом определяют психологическую совместимость разных по своим качествам личностей, составляют основу высокой нравственности и социального оптимизма персонала организации.

НОРМАТИВНЫЙ ПРАВОВОЙ АКТ – письменный документ, принятый уполномоченным субъектом права (государственным органом, органом местного самоуправления, институтами прямой демократии), имеющий официальный характер и обязательную силу, выражающий властные веления и направленный на регулирование общественных отношений.

ПРАВСТВЕННОСТЬ – это внутренняя установка индивида действовать согласно своей совести и свободной воле – в отличие от морали, которая наряду с законом является внешним требованием к поведению индивида. Заключается в добровольном самостоятельном согласовании чувств, стремлений и действий членов общества с чувствами, стремлениями и действиями сограждан, их интересом и достоинством всего общества в целом.

ОБЩЕСТВЕННОЕ СОЗНАНИЕ – это совокупность существующих в обществе идей, теорий, взглядов, воззрений, чувств, настроений, привычек, традиций, отражающих общественное бытие людей, материальные условия их жизни. Это форма интеллектуально-чувственного отражения и духовного освоения социальной действительности.

ОФИЦИАЛЬНЫЙ ДОКУМЕНТ – документ, созданный органом власти, должностным лицом или гражданином, оформленный в установленном порядке.

ПОЛНОМОЧИЕ – 1) в гражданско-правовом институте представительства основанное на доверенности, акте уполномоченного на то государственного органа или органа местного самоуправления либо законе субъективное право одного лица (представителя) совершать сделки от имени другого (представляемого), непосредственно создавая, изменяя или прекращая гражданские права и обязанности представляемого; 2) в теории государства и права, науке управления, а также практически во всех отраслях права полномочие рассматривается как составная часть компетенции и статуса органа, должностного лица, лица, выполняющего управленческие функции в организации, а также некоторых иных лиц, реализующих функции, предусмотренные для них законодательством или учредительными документами юридического лица. В этом значении полномочие представляет собой право (и одновременно обязанность) соответствующего субъекта действовать в определенной ситуации способом, предусмотренным законом или иным правовым актом.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ НАНИМАТЕЛЯ – руководитель государственного органа, лицо, замещающее государственную должность, либо представитель указанных руководителя или лица, осуществляющие полномочия нанимателя от имени Российской Федерации или субъекта Российской Федерации.

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:

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

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

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

ПРОТИВОПРАВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ находит свое выражение в двух формах – правонарушении и объективно-противоправном деянии. Общими признаками всех противоправных поступков, соответственно, являются общественная вредность, противоправность и негативные юридические последствия. Противоправность как абстрактная объективная категория не зависит от вины, возраста или вменяемости. Противоправность предполагает нарушение нормы права, которая может быть выражена как в правовом законе, так и в иных источниках права. Виновное причинение вреда, независимо от его запрещения законом, само по себе есть противоправное действие.

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ – приобретенный комплекс способностей личности, соответствующий профессиональным требованиям или превосходящий их.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО выражается в способности государственного служащего быть объективным в различных профессиональных ситуациях. Справедливость – мера соответствия между содержанием того или иного действия и его оценкой в общественном мнении, а также мера распределения обязанностей и различных благ (т.е. справедливость выступает в двух аспектах: как оценка и как мера распределения).

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЧЕСТЬ – категория профессиональной этики, которая отражает оценку конкретной профессии с позиции социальной значимости, детерминированной профессиональным долгом. Это признание общественным мнением и осознание самими государственными служащими высокой социальной ценности (нужности и важности) самоотверженного выполнения своего профессионального долга.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ДОСТОИНСТВО – категория этики, означающая особое моральное отношение государственного служащего к самому себе и отношение к нему со стороны общества, окружающих, основанное на признании ценности человека как личности. Это некие принципы, которыми государственные служащие не поступятся на протяжении всей своей карьеры.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ДОЛГ – определенное самоограничение, имеющее целью достижение профессионального успеха и реализации личности государственно-го служащего.

ПРОФИЛАКТИКА – совокупность предупредительных мероприятий, направленных на сохранение и укрепление нормального состояния, порядка.

РЕКВИЗИТ ДОКУМЕНТА – элемент оформления документа.

САМОКОНТРОЛЬ – это процессы, посредством которых человек оказывается в состоянии управлять своим поведением в условиях противоречивого влияния социального окружения или собственных биологических механизмов, в частности, при склонности к навязчивым влечениям, подверженности импульсивным порывам и сильной зависимости от внешних влияний.

СЕТЕВОЙ ЭТИКЕТ (сетикет, нетикет – неологизм, является слиянием слов «сеть» (англ. net) и «этикет») – это правила поведения, общения в сети, совокупность традиций и культура интернет-сообщества, которых придерживается большинство.

СЛУЖЕБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ – информация, составляющая служебную тайну, общедоступная информация, а также информация ограниченного распространения, касающаяся деятельности организации.

СЛУЖЕБНАЯ ПРОВЕРКА – проведение внутриорганизационных, процедурно регламентированных действий, направленных на выявление фактов и обстоятельств, оформленных в документированном акте, устанавливающем соответствие действий гражданского служащего обязательным для исполнения возложенным на него должностным обязанностям, соблюдению требований служебного распорядка государственного органа и должностного регламента, установленных в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, нормативными актами государственного органа, а также служебного контракта.

СЛУЖЕБНАЯ ЧЕСТЬ – общее мнение, что человек, занимающий известную должность, действительно обладает всеми потребными для нее качествами, а также он аккуратно исполняет свои обязанности.

СЛУЖЕБНОЕ ПОВЕДЕНИЕ – совокупность поступков и действий должностного лица или группы лиц, осуществляемых в пределах, установленных законом полномочий, в процессе взаимодействия между собой и с внешней средой по поводу выполнения ими своих должностных обязанностей.

СЛУЖЕБНЫЙ КОНТРАКТ – соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы. Служебным контрактом устанавливаются права и обязанности сторон.

СОВЕЩАНИЕ – это форма делового общения коллектива (группы) с целью обмена информацией и принятия коллективного решения по актуальным проблемам.

СТАТУС ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО – совокупность прав, свобод, обязанностей, ограничений, запретов, ответственности служащих, установленных законодательством и гарантированных государством. Правовой статус госслужащих регулируется многими федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации, а также другими нормативными правовыми актами.

ЦЕННОСТИ – моральные, этические и нравственные ориентиры деятельности гражданских служащих, направленные на достижение целей, задач и реализацию миссии государственного органа.

ЭЛЕКТРОННАЯ ПОДПИСЬ – информация в электронной форме, присоединенная к электронному документу или иным образом связанная с ним и позволяющая идентифицировать лицо, подписавшее электронный документ.

ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ – документ, информация которого представлена в электронной форме.

ЭТИКА – (от древнегреч. этос – нрав, обычай) – философская наука, объектом изучения которой является мораль как особый феномен человеческого бытия, как форма общественного сознания, одна из важнейших сторон жизнедеятельности человека, специфическое явление общественной жизни, как некое основание, из которого произрастают все остальные проявления культуры, духовной жизни людей; нормативная дисциплина, которая систематизирует и формулирует нравственные требования, стихийно складывающиеся в моральном сознании общества.

ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ – ответственность юридических и физических лиц за соблюдение законов и норм государственного регулирования действий и взаимоотношений.

ЮРИДИЧЕСКАЯ СИЛА ДОКУМЕНТА – свойство официального документа вызывать правовые последствия.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1. О государственной гражданской службе РФ : федер. закон № 79-ФЗ от 27.07.2004 (с изм. и доп. на 01.01.2021) : [принят Гос. Думой 07.07.2004 : одобр. Советом Федерации 15.07.2004] // КонсультантПлюс.
2. О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации : федер. закон № 59-ФЗ от 02.05.2006 (с изм. и доп. на 27.12.2018) : [принят Гос. Думой 21.04.2006 : одобр. Советом Федерации 26.04.2006] // КонсультантПлюс.
3. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления : федер. закон № 8-ФЗ от 09.02.2009 (с изм. и доп. на 08.12.2020) : [принят Гос. Думой 21.01.2009 : одобр. Советом Федерации 28.01.2009] // КонсультантПлюс.
4. О противодействии коррупции Федерации : федер. закон № 273-ФЗ от 25.12.2008 (с изм. и доп. на 31.07.2020) : [принят Гос. Думой 19.12.2008 : одобр. Советом Федерации 22.12.2008] // КонсультантПлюс.
5. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих : Указ Президента РФ № 885 от 12.08.2002 // КонсультантПлюс.
6. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих : [одобр. решением Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010 (протокол № 21)]. М. : Проспект, 2011. 7 с.
7. Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы Пензенской области в правительстве Пензенской области, и отдельных категорий лиц (с изм. и доп. на 12.11.2013) : [утв. Постановлением Губернатора Пензенской области от 05.03.2011 № 22] // КонсультантПлюс.
8. Методические рекомендации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе Пензенской области : [одобр. Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в отношении государственных гражданских служащих Пензенской области, замещающих должности государственной гражданской службы Пензенской области в Правительстве Пензенской области, и отдельных категорий лиц (протокол от 30.05.2013 № 15)] // КонсультантПлюс.
9. ГОСТ Р 7.0.8–2013. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения : нац. стандарт Российской Федерации. Изд. офиц. : [утв. и введ. в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17.10.2013 № 1185-ст : введ. впервые : дата введения 2014-03-01] // КонсультантПлюс.

ЛИТЕРАТУРА

1. Фионова Л. Р. Роль права в формировании и развитии этики государственной службы // Теория и практика общественного развития : Междунар. науч. журн. № 11 / гл. ред. В. Л. Харсеева. Краснодар : Изд. дом «ХОРС», 2014. С. 15–20.
2. Фионова Л. Р. Грамотное управление документами – основа эффективного управления // Теория и практика общественного развития : Междунар. науч. журн. № 6 / гл. ред. В. Л. Харсеева. Краснодар : Изд. дом «ХОРС», 2014. С. 115–12.
3. Фионова Л. Р. Актуальные вопросы этики государственного служащего // Фундаментальные и прикладные аспекты современных экономико-правовых исследований : кол. моногр. : в 3 т. Т. 1. Ришон ле-Цион : MEDIAL, 2014. С. 136–161.
4. Фионова Л. Р. Этика делового общения : учеб. пособие. 2-е изд., доп. и перераб. Пенза : Изд-во ПГУ, 2020. 112 с.
5. Шувалова Н. Н. Этика деловых отношений : учеб.-практ. пособие. М. : Изд-во РАГС, 2009.
6. Этика государственной службы // Государственная служба. Проблемы профессиональной этики. Зарубежный опыт. Реферативный бюллетень. 2012. № 2 (22). С. 22.
7. Зубарев С. М. Контроль за деятельностью государственного гражданского служащего: вопросы теории и правового регулирования // Подготовлено для системы «КонсультантПлюс», 2007. 184 с.
8. Карпенко, А. В. Профессия – государственный служащий // Государственная служба. 2005. № 3. 294 с.
9. Деловой протокол и этикет. М. : Коринф, 1992. 117 с.
10. Соколов В. М. Модельный кодекс государственного служащего Российской Федерации // Менеджмент в государственных структурах. 2010. № 1.
11. Соловьев Э. А. Этикет делового человека: Организация встреч, приемов, презентаций. Мн. : ПК ИП «Асар», 1994. 96 с.
12. Энциклопедия этикета / сост. Л. Н. Рукавчук. СПб. : ИКФ «М и М-Экспрес», 1996. 352 с.
13. Пирсон Б. Краткий курс МВА : практ. руковод. по развитию ключевых навыков управления : пер. с англ. М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. 338 с.

Научное издание

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА
ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО

Составитель
Фионова Людмила Римовна

Редактор *Н. А. Сидельникова*
Технический редактор *Р. Б. Бердникова*
Компьютерная верстка *Р. Б. Бердниковой*
Дизайн обложки *А. А. Стаценко*

Подписано в печать 14.04.2021. Формат 60×84¹/₈

Усл. печ. л. 7,9.

Заказ № 113. Тираж 100.

440026, Пенза, Красная, 40. Издательство ПГУ
Тел.: (8412) 66-60-49, 66-67-77; e-mail: iic@pnzgu.ru