

Оглавление

Введение	2
1. Этика поведения гражданского и муниципального служащего	4
2.Беспристрастность при выполнении служебных обязанностей	7
3. Этические нормы поведения служащего	7
4. Этические качества служащего	9
Заключение	14
Список использованной литературы	15

Введение

Этика государственной и муниципальной службы представляет собой корпоративную, профессиональную этику, тесно связанную с понятием "этика управления", которая рассматривает поведение человека, действующего в сфере управления, и функционирование организации, взаимодействующей с внешней средой, в аспекте соотношения этой деятельности с общечеловеческими этическими требованиями. Этика управления является профессиональной (или отраслевой) этикой, поэтому рассматривает поведение и поступки человека лишь в строго ограниченной сфере управления.

Даже поверхностное исследование и оценка проблем морального поведения в сфере государственного управления показывает, какого большого количества ошибок в управлении социально-экономическими объектами и экономикой как целостным комплексом можно избежать, направив усилия на повышение уровня этической грамотности управленческих кадров. Отсюда следует необходимость развития этики государственной и муниципальной службы в рамках кадровой политики.

Профессиональная этика вырабатывает нормы, стандарты, требования, характерные для определенных видов деятельности. Профессиональная этика - это кодекс поведения, предписывающий определенный тип нравственных межличностных отношений, которые представляются оптимальными с точки зрения выполнения специалистами своих служебных обязанностей.

Создание и внедрение этических норм и стандартов в профессиональную деятельность направлено на повышение уровня эффективности и решение задач в профессиональной сфере труда. Поэтому нравственные нормы и стандарты могут зародиться только в той части

профессиональной сферы (например, в кадровой политике той или иной корпорации или в кадровой политике социально-экономических объектов в стране в целом), где имеют место профессиональная компетентность высокого уровня, специальные знания, чувство долга, ответственность, подкрепленные высоким профессионализмом. Можно с уверенностью говорить о том, что содержание профессионально-этических норм, стандартов и требований соответствует содержанию деятельности в данной сфере.

1. Этика поведения гражданского и муниципального служащего

Этика государственной службы представляет собой систему морально-нравственных норм, предписывающих определенный тип человеческих взаимоотношений на государственной службе. Этика государственной службы включает в себя принципы, правила и нормы, выражающие моральные требования к нравственной сущности чиновника, к характеру его отношений с государством, государственными служащими, гражданским обществом.

Этика государственных гражданских и муниципальных служащих характеризуется рядом необходимых параметров:

Порядочность. Соответствие принятым правилам поведения; честность, неспособность к низким, аморальным, антиобщественным поступкам.

Объективность. Забота об интересах общества и граждан, заключение контрактов или выдвижение граждан (коллег) на различные должности или на получение наград, государственные гражданские и муниципальные служащие должны делать свой выбор, учитывая только профессиональные качества и заслуги

Ответственность. Государственные гражданские и муниципальные служащие ответственны за свои решения и действия перед обществом и должны соблюдать и подчиняться правилам профессиональной этики, а также общепринятым правилам морали как в общественной, так и в частной жизни

Открытость. Принимаемые государственными гражданскими и муниципальными служащими решения и предпринимаемые ими действия, должны быть открыты для общества. В случаях, когда этого требуют

общественные интересы, муниципальные служащие должны давать объяснения и полную информацию о своих решениях.

Профессионализм. Хорошее владение своей профессией. Признание профессионализма может быть объективным (как признание другими коллегами и обществом способности лица достигать нужного результата, умения выбирать наиболее оправданные пути и способы его достижения) и субъективным (как уверенность в своих профессиональных способностях).

Совесть. Категория этики, характеризующая способность личности осуществлять моральный контроль, самостоятельно формулировать для себя моральные обязанности, требовать от себя их выполнения и производить самооценку совершенных поступков.

Справедливость. Осуществление действий на законных и честных основаниях. Государственный гражданский и муниципальный служащий не должен оказывать предпочтение какому бы то ни было лицу, группе лиц или организациям и обязан учитывать права, обязанности и законные интересы всех участвующих сторон.

Толерантность. Предполагает терпимость по отношению к инакомыслию, отзывчивость к интересам партнеров, различных меньшинств, отказ от конфронтации, радикализма, экстремизма, отдавая предпочтение поиску компромиссов, переговорам, диалогу, сотрудничеству, достижению баланса интересов соперников.

Чувство долга. Одно из основных категорий этики, тесно связанное с другими понятиями, характеризующими моральную деятельность личности, такими как ответственность, самосознание, совесть.

Беспристрастность. Потребность действовать в соответствии с законом и осуществлять свое право на оценку, учитывая только общественную пользу и объективные обстоятельства, не сталкивать частные интересы со служебными обязанностями.

Требования к служебному поведению муниципальных служащих неразрывно связаны с соблюдением ограничений и запретов, установленных

ст. 13 и 14 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (далее - Закон N 25-ФЗ), и урегулирование конфликта интересов, возникающего в негосударственных соблюдение таких ограничений и запретов. Требования к поведению работника, связанного с муниципальной службой, установлены в ст. 14.2 закона N 25-ФЗ. Итак, муниципальный служащий обязан:

- добросовестно, на высоком профессиональном уровне выполнять служебные обязанности;

- обеспечивать равное, беспристрастное отношение ко всем физическим и юридическим лицам и организациям, не отдавать предпочтения каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или общественным группам, гражданам и организациям и не допускать предвзятого отношения к таким объединениям, группам, организациям и гражданам;

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

- соблюдать нейтралитет, исключая возможность влияния своей профессиональной деятельностью на решения политических партий, иных общественных и религиозных объединений и иных организаций;

- проявлять корректность в обращении с гражданами;

- проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации;

- учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий;

- способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету муниципального органа.

Муниципальный служащий, являющийся руководителем, обязан не допускать случаев принуждения муниципальных служащих к участию в деятельности политических партий, иных общественных и религиозных объединений.

Решением Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010 (протокол № 21) разработан типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Настоящий Модельный кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил поведения работников независимо от занимаемой должности и является основой для выработки государственными органами и органами местного самоуправления норм этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих.

Примечание. Гражданин Российской Федерации, поступающий на муниципальную службу, должен быть ознакомлен с положениями Модельного кодекса и соблюдать их в проекте.

Из основных принципов можно отметить такие:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственных органов и органов местного самоуправления;

- признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - определяют основной смысл и содержание деятельности как государственных органов, так и органов местного самоуправления и государственных (муниципальных) служащих;

- неотъемлемость каких-либо профессиональных или социальных групп и организаций, независимость от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- уведомление представителя работодателя, прокуратуры или иных государственных органов или органов местного самоуправления обо всех

случаях обращения к работнику каких-либо лиц с целью уклонения от совершения коррупционных правонарушений;

- соблюдение ограничений и запретов, установленных федеральными законами;

- соблюдение норм обслуживания, профессиональной этики и правил делового поведения;

- принятие предусмотренных законодательством мер по предотвращению конфликта интересов и урегулированию конфликта интересов;

- противодействие проявлениям коррупции;

- предоставление сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера их и членов их семей в соответствии с законодательством.

Знание и соблюдение муниципальными служащими положений Типового кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения. Это учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Но нарушение положений положений Модельного кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, применение мер юридической ответственности.

В силу ч. 4 ст. 14.1 Закона N 25-ФЗ по обеспечению соблюдения генеральными должностными лицами общих принципов служебного поведения и разрешения конфликта интересов в органе местного самоуправления комиссия по соблюдению требований к служебному

поведению муниципальных служащих и поселению конфликта интересов может быть сформирована Избирательной комиссией Соединенных Штатов.

2.Беспристрастность при выполнении служебных обязанностей

Для предупреждения возникновения конфликтов интересов в служебной деятельности и гармонизации государственной и муниципальной службы этический кодекс данной службы определяет ряд нравственных норм, и правил поведения. Рассмотрим их подробнее.

Одно из них — беспристрастность, то есть одинаковое отношение к действительно одинаковым явлениям. К примеру, люди, выполняющие одну и ту же работу, с одинаковым качеством, рассчитывают на равную оплату. А пристрастным отношение будет называться тогда, когда по непонятным причинам один из работников получит большую оплату своего труда, чем другой. Категория «беспристрастность», таким образом, тесно связана с понятиями равенства (equality), справедливости, нравственного принципа и нормы права. Но при попытках определить это сходство возникают споры, порождаемые общепринятыми представлениями о беспристрастности и прецеденте.

Социально-психологическое, нравственное чувство беспристрастности является необходимым профессиональным качеством государственных и муниципальных служащих, позволяющим объективно и непредвзято решать важные для людей вопросы. Беспристрастность выступает и важным правовым принципом, хотя это не имеет однозначного определения в законодательстве. Предполагается, что служащий обязан строго придерживаться нейтральности при принятии решений и в целом при осуществлении профессиональных обязанностей. Ведущим мотивом его действий должны быть не личные интересы, а интересы граждан и общества в целом. Данная социально-психологическая установка является основой успешного осуществления профессиональной деятельности каждого

государственного и муниципального служащего. Она логически вытекает из осознания им своей общественной роли и своего особого социального статуса, места в системе властно-управленческих отношений.

Профессиональная деятельность государственных и муниципальных служащих, основанная на беспристрастности, направлена, прежде всего, на достижение общественно значимых целей социума — социальной справедливости (в том числе, и в справедливом распределении различных благ). По мнению ученых и практиков, только направленность служащих на предупреждение и конструктивное разрешение нравственного конфликта между активными субъектами социума (властью и гражданами, государством и гражданским обществом) может стать залогом их успешной профессиональной деятельности.

По этой причине, в большинстве современных цивилизованных государств, беспристрастное и честное служение обществу и государству считается важнейшей целью деятельности государственных и муниципальных служащих и главным критерием их профессиональной пригодности. Данное положение в обязательном порядке находит отражение в этических кодексах госслужбы большинства государств (необходимо отметить, что в некоторых государствах — Канаде, Доминиканской Республике и другие — этические кодексы носят не чисто рекомендательный, как в нашей стране, а частично-юридический характер).

Принцип беспристрастности и обеспечения преимущества государственного (общественного) интереса обуславливает ряд нравственных норм и практических правил поведения служащих. Во многих странах служащим на законодательном уровне запрещено заниматься коммерческой и политической деятельностью, быть членами каких-либо партий и т.д. Главная цель таких запретов — не создавать условий, при которых служебная деятельность служащего находится в зависимости от личной или корпоративной (групповой) заинтересованности.

В отечественном законодательстве также существуют подобные нормы. Так, в п. 10 ст. 4 Федерального закона РФ от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», важнейшим принципом муниципальной службы определяется «*внепартийность*». В статье 44 указанного Федерального закона указано, что муниципальному служащему запрещено¹:

- состоять в управлении коммерческой организации, если ему это не поручено в рамках выполнения задач муниципальной службы;
- заниматься предпринимательской деятельностью;
- использовать служебное положение в предвыборной деятельности, интересах различных политических, религиозных и других общественных организаций;
- создавать в различных муниципальных органах структуры политических, религиозных и других общественных организаций (за исключением профессиональных союзов, ветеранских и иных органов общественной самодеятельности).

Беспристрастность как управленчески-правовая категория состоит из ряда компонентов, рассматривающиеся как базовые критерии по оценке соответствия служебных ситуаций конфликту интересов. К ним относятся:

- объективная (без каких-либо предубеждений) оценка соответствия конкретных обстоятельств конфликту интересов;
- объективное выявление и гарантированное устранение существующих, и потенциальных конфликтов интересов
- независимость органа оценки соответствия и лиц, совершающих действия по оценке соответствия, от других любых организации и лиц и т.д.

Таким образом, *беспристрастность* — это субъективно воспринятая объективность определенной ситуации, то есть реальность. В этом случае ситуация характеризуется объективностью, независимостью, свободой от конфликта интересов, нейтралитетом, непредубежденностью.

¹ Подобные запреты по отношению к госслужащим можно найти в Федеральном законе РФ от 27.06.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».

Если человеческий характер создается обстоятельствами, то надо, стало быть, сделать эти обстоятельства достойными человека.

3. Этические нормы поведения служащего

Кодексы деловой этики не следует путать со здравым смыслом, а здравый смысл обычно подсказывает, что целью деловой этики является порядок, организация, экономия времени и другие рациональные цели.

Правила общения, которые нарушают деловые отношения, правила общения не могут быть разумно обеспечены.

Правила и регламенты бизнес-процесса не должны нарушать свободу выбора каждого делового партнера, свободу выбора деловых партнеров и свободу выбора условий и порядка переговоров. Свобода выражения верности национальным ценностям, культурным традициям, свобода означает толерантное отношение даже в деловой среде.

Вся совокупность норм, стандартов, требований, рекомендаций, составляющих деловую этику, должна быть исключительно этической, нравственной по происхождению и содержанию: деловая этика целиком и полностью относится к добру.

Кодексы делового поведения не должны связывать компании и, таким образом, препятствовать деловым отношениям и препятствовать экономическому росту. Для делового человека в удовольствие должно быть все – от планировки офисного помещения до размещенного там оборудования, от деловой одежды до всего необходимого для презентации и

деловой беседы, эти веселые вещи должны быть одинаково доступны каждому. участников деловых отношений.

Корни деловой этики лежат в многовековой истории государственной этики, военной этики и светской этики, но ее концепции А. давно прочно закрепились в обществе, что является классическим во внешнем облике бизнесмена, в его поведении, по его вкусу, следование определенным практикам невольно создает прочные, постоянные отношения с надежным деловым партнером, ведение бизнеса с надежным партнером в этой области является пределом мечтаний каждого бизнесмена.

Кодексы деловой этики должны быть такими, чтобы их соблюдение не превращалось в вынужденное, психологическое неприятие.

Универсальность означает, что любая рекомендация или кодекс деловой этики должны применяться в различных аспектах деловых отношений.

Суть принципа эффективности заключается в том, что стандарты деловых отношений могут снизить эффективность контракта, дать возможность выполнения большего количества контрактов, уменьшить количество конфликтов в группах и т. д. В конечном счете, применение деловой этики выгодно с финансовой точки зрения.

Поскольку речь идет о ценности носителей, мы делим нормы на общечеловеческие, социальные, групповые и индивидуальные.

Общечеловеческие нравственные нормы выражают общечеловеческие нравственные требования общества, в основе которых лежит признание абсолютной ценности человеческой жизни.

Человеческие ценности являются нравственной основой любого общества. Социальные нормы служат средством организации приспособления ее членов, формирования, регулирования, контроля, оценки межличностных отношений, взаимодействий и поведения.

Социальные нормы обращаются к потребностям всех членов общества, регулируют поведение людей во всех аспектах общественной жизни и в

целом поощряют и разрешают определенные социальные устои, образ жизни и общение.

Групповые нормы — это стандартизированные правила поведения, которые члены группы принимают в соответствии с групповыми ожиданиями. Считается, что разные типы поведения человека затрагиваются при нахождении индивида в группах, в процессах и процессах групповых взаимодействий и даже при его членстве в других группах.

Личностные нормы выступают интегративным признаком субъективного мира человека, который связан с его образом Я. Следование личному образу жизни укрепляет самооценку, высокую самооценку и веру в правильность поступков и поступков. Избегание этих тем связано с чувством вины, неуверенностью в себе и даже безличностью.

4. Этические качества служащего

Правовое регулирование деятельности государства и государственных служащих должно определяться представлением о поведении человека, несколькими важными принципами, определяющими поведение, определяющими ваше отношение к смыслу и ценности закона, показывающие уровень общества, цивилизованности. . О жизни, содержании. Общественное сознание, степень духовного развития и значение нравственного устоя в обществе

Добросовестность — соблюдение принятых кодексов поведения; Честность, смирение, нечестность, нечестность.

Свобода от финансовых интересов - без финансовых интересов служащие и работники не защищены от финансовых интересов физических или юридических лиц, которые могут нанести ущерб выполнению их профессиональных обязанностей.

Цели - учитывая потребности общества и людей, сотрудники должны принимать решения, основанные только на профессиональных качествах и

вежливости, при заключении договоров или назначении людей (партнеров) на различные должности или продвижения по службе.

Ответственность - работники несут социальную ответственность за свои решения и действия, в общественной и частной жизни должны соблюдать и соблюдать правила профессиональной деятельности и морали в целом.

Прозрачность – решения и инициативы сотрудников должны быть открыты для общественности. Если этого требуют общественные интересы, должностные лица должны предоставить подробности и разъяснения своих решений.

Навыки - Личные профессиональные навыки. Личность профессионала бывает объективной (как признание другими коллегами и обществом достижения желаемого результата, а также как способность выбирать для этого наиболее целесообразные методы и средства) и личной (как уверенность в своих силах).

репутация честности и благонадежности, общественное мнение, общее мнение о характере, сильных и слабых сторонах; Честный, прямой, полный совести; Честно, невинно. Также уверенность; Надежный, верный партнер

Высшим мнением о специалистах и личных качествах человека является его сотрудничество.

Совесьть – это способность человека осуществлять моральный контроль, определять моральную ответственность перед собой, предъявлять к себе требования и отражать себя в поступках.

Справедливость - закон и справедливость. Сотрудник не должен отдавать предпочтение отдельному лицу, группе или группам лиц, а должен учитывать права, обязанности и права всех групп.

Толерантность означает терпимость к различным мнениям, сотрудничество, отзывчивость к различным мелким интересам, невзгодам, радикализму, экстремизму, готовность к компромиссу, дискуссии, переговорам, сотрудничеству и балансу конкурирующих интересов.

Профессиональная культура и культура включают в себя этические нормы, принципы и категории, являющиеся личностной основой оценки поведения, и этические принципы, являющиеся частью общественных отношений, сложившихся моделей поведения человека. Уникальность этой работы создает ограничения и требования, которых может не быть в других видах работ (например, ограничения правоохранительных органов на лжесвидетельство, процедуры вымогательства и т.п.).

Понятие ответственности является одним из различных видов морали и тесно связано с другими понятиями, описывающими человеческую деятельность, такими как ответственность, самосознание и совесть.

Беспристрастность - необходимость действовать в соответствии с законом и осуществлять законные права, при этом учитываются только общественные интересы и ситуации принятия решений, а личные интересы не должны противоречить служебным обязанностям.

Заключение

Этика государственной службы имеет ряд особенностей. Первой особенностью этики государственной службы как вида общей управленческой этики является ее более позднее, по сравнению с другими профессиональными этиками, формирование: его можно отнести к середине XX в. Второй особенностью этики государственной службы можно считать тот факт, что, в отличие от прочих профессиональных этик она быстро приобретает некоторые черты формализации во многих странах программы обучения государственных служащих включают основы общей и профессиональной этики. Более того, более высокий уровень осведомленности общественности требует от государственной службы разработки этических кодексов, которые становятся обязательной частью системы политико-административного управления во многих развитых демократиях.

Важнейшим элементом этики государственной службы в целом, и политико-административного управления в частности, выступают принципы - абстрагированные, обобщенные представления, которые дают возможность тем, кто на них опирается, правильно формировать свое поведение, свои действия, свое отношение к чему-либо. Применительно к принципам этики в управлении вышесказанное формулируется следующим образом: принципы этики управления, т.е. профессиональной этики, дают конкретному управленцу в любой организации концептуальную этическую платформу для конкретных решений, поступков, действий и взаимоотношений.

Список использованной литературы

1. Аверин И.О. Корпоративная культура. / М.: Зерцало, 2022. 350 с.
2. Ботавина Р.Н. Этика деловых отношений. / М.: БЕК, 2021. 287 с.
3. Венедиктова В.И. О деловой этике и этикете. / М.: Кнорус, 2022. 325 с.
4. Гаспарян О.Э. Деловая этика. / СПб.: Питер, 2021. 328 с.
5. Жилина И.М. Государственная служба. / М.: Норма, 2022. 500 с.
6. Истомина Н.Н. Деловой этикет. / М.: Прогресс, 2021. 410 с.
7. Кондаленко Л.К. Этикетная культура. / М.: МарТ, 2021. 201 с.
8. Максимовский М.В. Этикет делового человека. / М.: Владос, 2021. 255с.