

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 20.05.2026 11:50:48
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.02.ДЭ.01.01 Этика государственной и муниципальной службы
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(код, наименование направления подготовки)

Лидеры регионов
(наименование образовательной программы)

очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2026

Ростов-на-Дону

Авторы-составители РПД:

Литвинова Светлана Алексеевна, профессор кафедры государственного и муниципального управления, декан факультета управления, к.э.н., доцент
Чернушкова Карина Геннадьевна, доцент кафедры экономической теории и предпринимательства, к.э.н., доцент

И.о. заведующего кафедрой:

Аширова Мария Николаевна, к.э.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления, и.о. заведующего кафедрой государственного и муниципального управления

Рабочая программа дисциплины Б1.О.02.ДЭ.01.01 Этика государственной и муниципальной службы одобрена на заседании кафедры государственного и муниципального управления.

протокол № 17 от «20» апреля 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся
6. Формы промежуточной аттестации по дисциплине, типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.О.02.ДЭ.01.01 Этика государственной и муниципальной службы обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
ОПК-1	Способен обеспечивать приоритет прав и свобод человека; соблюдать нормы законодательства Российской Федерации и служебной этики в своей профессиональной деятельности	ОПК-1.2	Применяет нормы служебной этики и профессионального поведения в системе государственного и муниципального управления	<i>ОПК-1.2. 3-1. Знает</i> этические нормы и требования к служебному поведению государственных и муниципальных служащих; <i>ОПК-1.2. У-1. Умеет</i> владеть навыками соблюдения этических норм в профессиональной деятельности
ОПК-4	Способен разрабатывать проекты нормативных правовых актов в сфере профессиональной деятельности, осуществлять их правовую и антикоррупционную экспертизу, оценку регулирующего воздействия и последствий их применения	ОПК-4.3	Осуществляет антикоррупционную экспертизу нормативных правовых актов	<i>ОПК-4.3. 3-1. Знает</i> методологию антикоррупционной экспертизы; <i>ОПК-4.3. У-1. Умеет</i> выявлять коррупциогенные факторы в проектах нормативных актов

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

2,00 з.е., 72 ак.час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 32 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 16 ак.час на лекции и 16 ак.час на практические занятия. 36 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.О.02.ДЭ.01.01 Этика государственной и муниципальной службы реализуется на 5-м семестре 3-го курса после изучения дисциплины Б1.О.16 «Система государственного и муниципального управления».

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	К о н т р о л ь	СРкр	СРэк		СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1.	Теоретико-методологические основы этики государственной и муниципальной службы	8,5	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4,5	Д,Т
Тема 2.	Правовое и нормативное	8,5	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4,5	О

	регулирование нравственных отношений на государственной и муниципальной службе													
Тема 3.	Кодекс служебной этики государственных и муниципальных служащих: содержание, механизмы реализации.	8,5	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	4,5	О
Тема 4.	Организационные формы регулирования нравственных отношений на государственной и муниципальной службе.	8,5	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	4,5	ПЗ
Тема 5.	Дисфункции публичной службы в сфере нравственных	8,5	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	4,5	ПЗ, Т

	отношений													
Тема 6.	Формирование этической инфраструктуры в системе государственной и муниципальной службы: отечественная практика и зарубежный опыт	8,5	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	4,5	ПЗ
Тема 7.	Нравственный императив в формировании и реализации кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы	8,5	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	4,5	ПЗ
Тема 8.	Этикет государственных и муниципальных служащих как регулятор	8,5	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	4,5	Д, ПЗ

	служебного поведения и деловых отношений.													
Промежуточная аттестация		4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	Зачет
Итого		72	16	0	0	16	0	0	0	4	0	0	36	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретико-методологические основы этики государственной и муниципальной службы ОПК-1.2, ОПК-4.3

Этика государственной и муниципальной службы как научная дисциплина: объект, предмет, цель, задачи.

Терминологический аппарат дисциплины. Этика, мораль, нравственность: содержание, соотношение понятий. Введение новых понятий в терминосистему дисциплины.

Основные функции морали. Моральные категории, понятие, содержание.

Общечеловеческие ценности, их роль и место в современном мире. Этические принципы, нормы, правила поведения: содержание и соотношение понятий. Объективные факторы актуализации моральных проблем в контексте возрастания реальных угроз, стоящих перед человечеством: планетарный уровень. Субъективные факторы актуализации проблемы нравственности в общественной жизни и профессиональной деятельности людей.

Мораль и коррупция: сопряженность понятий. Роль морали в профилактике и противодействии коррупции как системному явлению в сфере управления. Место и роль этических принципов, норм и правил поведения государственных и муниципальных служащих в системе мер по противодействию коррупции.

Профессиональная этика: понятие, структура, виды.

Общие черты и специфические особенности различных видов профессиональной этики. Профессиональная мораль как предмет исследования профессиональной этики. Мораль должная и сущая. Структура и формы существования профессиональной морали. Функции норм профессиональной этики.

Административная (служебная) этика как вид профессиональной этики: понятие, субъект, объект, структура, основания для выделения в отдельный вид профессиональной этики. Понятие «должностное лицо». Понятие «публичная служба».

Место и роль этики государственной и муниципальной службы в структуре административной (служебной) этики. Основания для объединения этики государственной и муниципальной службы в один вид профессиональной этики.

Государственная служба как профессиональная деятельность. Понятие «профессионализм государственного служащего».

Государственная и муниципальная служба как социально-правовой и социально- нравственный институт: единство этических требований. Понятие «профессиональное развитие государственного служащего»: структура, содержание.

Конституция РФ об обязанности государства признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина, предназначении и миссии государственной службы.

Этическая система государственной службы как носитель должной морали.

Тема 2. Правовое и нормативное регулирование нравственных отношений на государственной и муниципальной службе. ОПК-1.2, ОПК-4.3

Особенности правового регулирования нравственного аспекта функционирования государственной и муниципальной службы.

Становление и развитие правовой основы этизации аппарата управления: Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации (2001 г.), Федеральные законы «О системе государственной службы РФ» и «О государственной гражданской службе РФ», Национальная стратегия и национальные планы противодействия коррупции, Указы Президента Российской Федерации о нравственном аспекте государственной службы, об управлении нравственными отношениями в системе государственной службы РФ, о профессиональном развитии государственных служащих, об основах государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

Нормативное закрепление принципа единства этических требований к государственным и муниципальным служащим.

Законодательное расширение объектов этики государственной и муниципальной службы как нормативной дисциплины.

Нормативное регулирование нравственных отношений на государственной и муниципальной службе. 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 декабря 2010 г.).

Тема 3. Кодекс служебной этики государственных и муниципальных служащих: содержание, механизмы реализации. ОПК-1.2, ОПК-4.3

Назначение кодекса профессиональной этики государственных служащих, задачи, роль в формировании кадрового корпуса государственной и муниципальной службы профессиональными, компетентными и высоконравственными специалистами, способными и готовыми к выполнению возложенных на них обществом функций, обеспечении профилактики недобросовестности, конфликта интересов и коррупции на государственной службе, закреплении этических основ служебного поведения, оказании помощи государственным служащим в

выполнении этических требований и информировании граждан о том, какого поведения они вправе ожидать от государственных служащих. Понятия «служебное поведение», «организационное поведение». Структура и содержание кодекса профессиональной этики государственных гражданских служащих. Соотношение понятий в цепочке «принцип - норма - правило». Иерархия этических принципов, ее обусловленность морально-психологическим состоянием общества, характером взаимоотношений государства и общества, уровнем демократического развития и социальной направленности политики государства, прочностью его правового регулирования, зрелостью структур гражданского общества, уровнем нравственной культуры его граждан и государственных служащих, в частности.

Ответственность за несоблюдение требований к служебному поведению

Тема 4. Организационные формы регулирования нравственных отношений на государственной и муниципальной службе. ОПК-1.2, ОПК-4.3

Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных и муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов (далее – комиссии) .

Нормативное регулирование деятельности комиссий. Статус комиссий, Функции и задачи комиссий, состав комиссий, источники информации и основания для работы комиссий, предусмотренные Законом о государственной службе. Статус и задачи комиссий состав комиссий, источники информации и основания для работы комиссий де-факто. Сравнительный анализ указов Президента РФ от 03.03.2007 No 269 и от 01.07.2010 No 821. Причины неэффективности деятельности комиссий.

Подразделения федеральных органов государственной власти и государственных органов субъектов Федерации по профилактике коррупционных и иных правонарушений (далее подразделений). Статус подразделений. Функции и задачи подразделений. Сравнительный анализ указов Президента РФ от 21.09. 2009 No 1065 и от 15.07.2015 No 364.

Тема 5. Дисфункции публичной службы в сфере нравственных отношений. ОПК-1.2, ОПК-4.3

Анализ состояния уровня нравственной культуры управленцев как предмет исследования этики государственной и муниципальной службы. Соотношение должной и сущей морали как диагноз состояния нравственности государственных и муниципальных служащих.

Социологические исследования как средство диагностирования состояния и уровня нравственной культуры государственных и муниципальных служащих, способ выявления степени реализации конституционных требований, принимаемых политических решений и

действующего законодательства о государственной и муниципальной службе, проведения мониторинга с целью выявления динамики качественных изменений этической составляющей функционирования аппарата управления, основание для обоснования и коррекции принимаемых управленческих решений по преодолению «дефицита нравственности» государственных и муниципальных служащих, формирования программы этико-профессионального развития на всех этапах дослужебного и служебного периодов формирования и повышения уровня нравственной культуры кадрового корпуса аппарата управления всех уровней.

Дисфункции государственной службы как социально-нравственного института в нормотворческой сфере и правоприменительной практике, в организационной сфере, в сфере управления персоналом государственной и муниципальной службы, во взаимодействии с обществом, их причины и последствия.

Деформации ценностей профессиональной этики государственных и муниципальных служащих. Объективные причины и признаки девиантного служебного поведения государственных и муниципальных служащих.

Конфликт интересов и коррупция на государственной и муниципальной службе как правовая и моральная категория: особенности, проблемы профилактики, предотвращения и урегулирования. Субъект (субъекты) конфликта интересов в «эталонном» определении понятия «конфликт интересов», представленном в Законе «О противодействии коррупции». Особенности конфликта интересов на государственной службе. Сравнительный анализ определения понятия «конфликт

интересов» в первой и последующих редакциях Закона о государственной гражданской службе РФ.

Причинно-следственная связь между несоблюдением требований к служебному поведению, конфликтом интересов и коррупцией в системе государственной службой. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов на государственной и муниципальной службе: особенности, нормативные основы и организационные формы.

Тема 6. Формирование этической инфраструктуры в системе государственной и муниципальной службы: отечественная практика и зарубежный опыт. ОПК-1.2, ОПК-4.3

Понятие, содержание и этапы этической инфраструктуры в системе государственной и муниципальной службы. Разработка кодексов, устанавливающих стандарты поведения государственной службы в целом или для отдельных органов власти. Законодательное закрепление требований к служебному поведению государственных служащих. Расширение круга объектов этизации в системе управления. Координирующие органы (органы государственной власти, ответственные

за проведение этической реформы государственной службы). Органы управления этическим аспектом функционирования государственной служб. Система контроля за исполнением принимаемых правовых решений: служебный, гражданский контроль, самоконтроль. Ответственность за несоблюдение требований к служебному поведению.

Правовая база создания системы управления нравственными отношениями в государственной службе Российской Федерации. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации». Структура управления нравственными аспектами функционирования государственной службы: правовая основа и практика ее реализации.

Мировая практика формирования этической инфраструктуры публичной службы в странах дальнего и ближнего зарубежья. Институт уполномоченного по этике.

Тема 7. Нравственный императив в формировании и реализации кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы. ОПК-1.2, ОПК-4.3

Механизмы регулирования нравственных отношений в системе государственной и муниципальной службы. Роль кадровых служб в этизации публичной службы. Этико- профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих как кадровая технология преодоления «дефицита нравственности» в системе государственной и муниципальной службы и укрепления традиционных российских духовно-нравственных ценностей в сфере государственно- служебных отношений. Наставничество как кадровая технология этико-профессионального развития государственных служащих. Этический тренинг как инструмент формирования должной морали. Институт присяги государственных служащих. Специальные службы по урегулированию этических коллизий. Служба горячей линии. Технологии, используемые в зарубежных странах для реализации требований к служебному поведению государственных служащих и обеспечения успеха в борьбе с коррупционными проявлениями на государственной службе.

Методы управления нравственными отношениями в системе государственной и муниципальной службы: организационно-распорядительные, социально-психологические, административные, воспитательные. Методы оценки нравственных качеств государственных и муниципальных служащих: тесты честности, гипнотическое тестирование, генетическое тестирование, метод оценочных центров, системы этической экспертизы, этического консультирования, социальных ревизий.

Оценка этической составляющей профессионализма государственных служащих в кадровых процедурах отбора, конкурса, аттестации, формирования кадрового резерва, поощрения.

Тема 8. Этикет государственных и муниципальных служащих как регулятор служебного поведения и деловых отношений. ОПК-1.2, ОПК-4.3

Этикет как органическая составляющая духовной культуры человека и общества. Объективные и субъективные факторы актуализации проблемы этикета. Происхождение этикета и его нравственная основа. Сущность понятия «этикет», его соотношение с понятиями «обычай», «традиция», «манеры». Соотношение понятий «этика» и «этикет». Отличительные особенности этикета. Культура поведения и деловой этикет: гармония внутреннего и внешнего. Нравственный смысл регуляции поведения человека. Единство внутреннего и внешнего в поведении человека как критерий уровня его духовной культуры. Чувство собственного достоинства и уважение к другим как базовые понятия в этикете. Виды и функции современного этикета. Общие принципы современного этикета. Этикет как регулятор служебного поведения государственных и муниципальных служащих. Ситуационный характер делового этикета. Этикет взаимоотношений руководителя и подчиненного в ситуациях распоряжения, поощрения, наказания, увольнения. Правила приветствия, обращения, представления, деловой переписки, телефонных разговоров, деловой беседы, собеседования, делового совещания, переговоров, решения конфликтных ситуаций. Роль неречевых знаковых систем в процессе делового общения (визуальной, акустической, тактильной, проксемической, ольфакторной). Внешний облик служащего. Социально-ролевое и функциональное назначение одежды государственных служащих. Этнокультурные особенности делового этикета на государственной и муниципальной службе.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.О.02.ДЭ.01.01 Этика государственной и муниципальной службы входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к

текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из

<p>правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>		<ol style="list-style-type: none"> 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	<p>одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)</p>
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАА или 135). 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>

		5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно		Не зачтено	F

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.О.02.ДЭ.01.01 Этика государственной и муниципальной службы используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

доклад, опрос, тестирование, практическое задание, дискуссия, контрольное задание.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Теоретико-методологические основы этики государственной и муниципальной службы ОПК-1.2, ОПК-4.3

Тестовые задания

Вопрос 1. Что является основным отличием профессиональной этики государственного служащего от общей этики?

- а) Запрет на использование нецензурной лексики
- б) Наличие легитимного права на применение принуждения от имени государства
- в) Необходимость соблюдения дресс-кода
- г) Запрет на критику начальства

Вопрос 2. Какая философская концепция лежит в основе методологии современной этики госслужбы в России?

- а) Гедонизм (стремление к удовольствию)
- б) Утилитаризм (польза для большинства)
- в) Деонтология (учение о должном) в сочетании с принципами публичного права
- г) Нигилизм (отрицание моральных норм)

Вопрос 3. Соотнесите название этической категории с ее содержанием применительно к госслужащему:

Категория	Содержание
1. Справедливость	А. Способность следовать нормам, несмотря на внешнее давление
2. Ответственность	Б. Обеспечение равного доступа к госуслугам и беспристрастность
3. Честь	В. Готовность отвечать за последствия своих решений и действий
4. Устойчивость	Г. Совокупность качеств, вызывающих уважение и доверие граждан

Вопрос 4. Установите соответствие между методологическим подходом в этике и его трактовкой в госслужбе:

Подход	Трактовка
1. Антропологический	А. Приоритет формальных процедур и регламентов (должное)
2. Социологический	Б. Анализ мотивов поведения служащего, его личностных качеств
3. Институциональный	В. Изучение реальных норм и ценностей внутри коллектива
4. Деонтологический	Г. Исследование организационной культуры и ролевых ожиданий

Вопрос 5. Какие из перечисленных элементов входят в теоретико-методологическую базу этики государственной службы? (Выберите три правильных варианта)

- а) Теория общественного договора (Дж. Локк, Ж.-Ж. Руссо)
- б) Теория естественных прав человека
- в) Теория «закрытого общества» (К. Поппер)
- г) Концепция разделения властей (Ш. Монтескьё)
- д) Концепция «сверхчеловека» (Ф. Ницше)
- е) Принцип приоритета корпоративных интересов над общественными

Вопрос 6. Отметьте, какие функции выполняет этика государственной службы как теоретическая дисциплина: (Выберите три правильных варианта)

- а) Познавательная (выявление моральных конфликтов в госуправлении)
- б) Маркетинговая (продвижение бренда ведомства)
- в) Методологическая (разработка инструментария оценки поведения)
- г) Правозамещающая (замена юридических норм моральными)
- д) Воспитательная (формирование идеалов служения обществу)
- е) Развлекательная (повышение эмоционального фона)

Вопрос 7. Расположите в хронологической последовательности этапы становления методологии этики госслужбы в западной мысли:

1. Обоснование рациональной бюрократии с формальными правилами (М. Вебер)
2. Античный идеал добродетельного правления (Платон)
3. Разработка теории административной этики как академической дисциплины (XX век)
4. Идеи макиавеллизма о приоритете цели над моралью в управлении (Возрождение)

Вопрос 8. Установите последовательность применения методологических принципов при анализе этической дилеммы госслужащего:

1. Сбор фактов о ситуации (социологический метод)
2. Интерпретация норм кодекса этики (деонтологический метод)
3. Оценка личной мотивации служащего (аксиологический метод)
4. Прогнозирование последствий для публичных интересов (утилитарный метод)

Вопрос 9. Раскройте взаимосвязь понятий «мораль», «право» и «этикет» в деятельности государственного гражданского служащего. Почему методологически неверно сводить этику госслужбы только к соблюдению

служебного распорядка? Приведите пример ситуации, где формальное соблюдение закона вступает в противоречие с моральным долгом перед обществом.

Вопрос 10. Опишите «макиавеллистскую дилемму» в работе государственного служащего. Как аксиологический (ценностный) подход в методологии этики позволяет преодолеть тезис о том, что «цель оправдывает средства» в государственном управлении? Назовите два базовых публичных ценности, которые ограничивают произвол чиновника.

Контрольные задания

Задача 1. Гражданин Петров подал заявление в муниципалитет на благоустройство двора. Специалист отдела Иванова знает, что по регламенту ответ должен быть дан в течение 30 дней. Однако Петров — ветеран труда, передвигается с трудом, двор в аварийном состоянии (ледяные наросты, разбитые лавки). Иванова может подготовить запрос в управляющую компанию внепланово, но это нарушит очерёдность документов (пострадают интересы других заявителей, подавших заявления раньше).

Вопрос: С позиции деонтологической и утилитарной этики, оцените варианты действий Ивановой. Какое решение будет соответствовать принципу справедливости в госслужбе? Аргументируйте.

Задача 2. В государственном органе N сложилась неформальная практика: во время совещаний допускаются грубые высказывания в адрес подчинённых («ты бездарность», «вам здесь не место»), но при этом строго соблюдается регламент подачи документов. Руководитель отдела считает, что «мораль — это личное дело каждого, а этика госслужбы — это точное следование инструкциям».

Вопрос: В чём заключается методологическая ошибка руководителя? Дайте теоретическое обоснование, почему психологический климат и уважение к личности являются неотъемлемой частью этики муниципальной службы, а не «факультативным приложением».

Тема 2. Правовое и нормативное регулирование нравственных отношений на государственной и муниципальной службе. ОПК-1.2, ОПК-4.3

Тестовые задания

Вопрос 1. Какой нормативный правовой акт в Российской Федерации является базовым для регулирования нравственных отношений и требований к служебному поведению государственных гражданских служащих?

- а) Трудовой кодекс РФ

- б) Федеральный закон «О противодействии коррупции»
- в) Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ (одобрен Президиумом Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции)
- г) Конституция РФ

Вопрос 2. Что из перечисленного является неправовой мерой регулирования нравственных отношений на государственной службе?

- а) Обязанность уведомлять о склонении к совершению коррупционного правонарушения (ст. 9 Закона «О противодействии коррупции»)
- б) Дисциплинарная ответственность за аморальный проступок (п. 9 ч. 1 ст. 57 Закона № 79-ФЗ)
- в) Публичное принесение присяги (клятвы) государственным служащим
- г) Запрет на замещение должности в случае непредставления сведений о доходах

Вопрос 3. Соотнесите вид правового/нормативного акта с его содержательным регулированием нравственных отношений:

Акт	Содержание
1. Конституция РФ	А. Конкретизирует запреты, связанные с дарением, конфликтом интересов
2. Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»	Б. Устанавливает антикоррупционные стандарты поведения и обязанность уведомлять
3. Федеральный закон «О противодействии коррупции»	В. Закрепляет высшие ценности: права человека, справедливость, законность
4. Ведомственный кодекс этики (например, МВД, прокуратуры)	Г. Определяет основные нравственные требования: честность, беспристрастность, ответственность

Вопрос 4. Установите соответствие между категорией нарушения нравственных норм и возможными правовыми последствиями (в соответствии с законодательством):

Нарушение	Последствие
1. Конфликт интересов, о котором служащий не уведомил	А. Увольнение в связи с утратой доверия (ст. 59.2 Закона № 79-ФЗ)
2. Грубый публичный аморальный проступок, порочащий честь госслужащего	Б. Дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 57 Закона № 79-ФЗ)
3. Получение подарка стоимостью	В. Административный штраф или

свыше 3 000 рублей от подчиненного	обращение в доход государства
4. Непредставление сведений о доходах супруги (супруга)	Г. Отказ в приеме на службу или расторжение контракта

Вопрос 5. Какие из перечисленных обязанностей государственного служащего имеют прямое нравственно-правовое содержание (регулируют как право, так и мораль)? (Выберите три правильных варианта)

- а) Соблюдать ограничения и запреты, связанные с прохождением службы
- б) Уведомлять о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей
- в) Соблюдать технику безопасности на рабочем месте
- г) Не использовать служебное положение для предвыборной агитации
- д) Придерживаться определенной прически (корпоративный дресс-код, не закрепленный в законе, но указанный в локом акте)
- е) Хранить государственную тайну

Вопрос 6. Какие нормативные механизмы регулирования нравственных отношений предусмотрены для предотвращения коррупции? (Выберите три правильных варианта)

- а) Запрет на получение вознаграждения за публикации в научных журналах
- б) Обязанность передавать подарки, полученные при протокольных мероприятиях, в специальный фонд
- в) Запрет на совместную службу близких родственников (принцип «кумовства»)
- г) Обязанность согласовывать с руководителем покупку продуктов в магазине
- д) Представление сведений о расходах, если сделка превышает доход семьи за 3 года
- е) Запрет на использование личного автомобиля

Вопрос 7. Расположите в логической последовательности этапы применения правовых и нравственных норм при возникновении конфликта интересов у госслужащего:

1. Применение дисциплинарного взыскания (если установлена вина)
2. Уведомление представителя нанимателя о конфликте интересов
3. Возникновение личной заинтересованности (например, родственник участвует в тендере)
4. Рассмотрение уведомления комиссией по соблюдению требований к служебному поведению

Вопрос 8. Установите последовательность исторического развития нормативного регулирования этики госслужащих в России (по годам принятия ключевых документов):

1. Указ Президента «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»
2. Принятие Типового кодекса этики и служебного поведения (рекомендательный акт)
3. Вступление в силу Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ» с главой об этике
4. Ратификация Конвенции ООН против коррупции

Вопрос 9. Объясните разницу между правовым запретом (например, получать подарки свыше 3000 руб.) и нравственной нормой (не брать даже символические подарки, чтобы избежать зависимости). Почему законодатель вынужден переводить часть нравственных требований в правовую плоскость (что ведет к «юридизации этики»)? Приведите пример из закона о противодействии коррупции, где моральный принцип стал правовой обязанностью.

Вопрос 10. В ст. 18 Федерального закона № 79-ФЗ сказано, что госслужащий обязан «не совершать действия, умаляющие честь и достоинство» любого человека (даже не коллеги). В то же время, Уголовный и Административный кодексы наказывают только за публичное оскорбление и клевету.

Вопрос: Как вы понимаете, почему в законе о госслужбе установлена более строгая нравственно-правовая норма, чем в общем законодательстве? Какой методологический принцип этики здесь реализован (принцип особого статуса, принцип публичности или принцип минимизации вреда)?

Контрольные задания

Задача 1. В государственном учреждении работает Петрова, которая является близкой подругой своего руководителя Сидорова. Сидоров единолично принимает решение о премировании. Петрова регулярно получает максимальную премию, хотя ее КРІ не выше, чем у других сотрудников. На замечание сотрудников Сидоров говорит: «Никакого конфликта интересов здесь нет, потому что подруга — не родственница, закон не запрещает премировать друзей».

Вопрос: Прав ли Сидоров с точки зрения правового регулирования нравственных отношений? Дайте обоснованный ответ со ссылкой на понятие «личная заинтересованность» (ст. 10 Закона «О противодействии коррупции»).

Задача 2. Муниципальный служащий Иванов, находясь в отпуске, в социальной сети (с закрытого личного аккаунта) написал следующее: «В нашем поселке власть — кучка бездарей, мне стыдно там работать, но платят хорошо. А за взятки никто не сажает, так как у нас все крышуют». Данный скриншот попал в администрацию. Комиссия по этике предлагает уволить Иванова за нарушение ст. 18 Закона № 25-ФЗ («не совершать действия, дискредитирующие государственный/муниципальный орган»), а юрист администрации утверждает: «Раз он в отпуске и не называл имен — это его личное мнение, свобода слова, уволить нельзя».

Вопрос: Кто прав? Дайте юридический и нравственно-этический анализ ситуации со ссылкой на нормативные акты. Действует ли на госслужащих конституционная свобода слова в полном объеме?

Тема 3. Кодекс служебной этики государственных и муниципальных служащих: содержание, механизмы реализации. ОПК-1.2, ОПК-4.3

Вопрос 1. Какой документ в Российской Федерации является базовым рекомендательным актом, устанавливающим общие принципы служебного поведения для государственных и муниципальных служащих?

- а) Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»
- б) Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих
- в) Конституция Российской Федерации
- г) Указ Президента «О борьбе с коррупцией»

Вопрос 2. Какая мера не относится к механизмам реализации Кодекса этики государственного служащего?

- а) Периодическая оценка соблюдения служащими принципов и требований Кодекса
- б) Учет соблюдения Кодекса при назначении на вышестоящую должность
- в) Публичное порицание служащего в СМИ за нарушение Кодекса
- г) Обязательное ознакомление гражданского служащего с положениями Кодекса при поступлении на службу

Вопрос 3. Установите соответствие между этическим принципом, закрепленным в Типовом кодексе этики, и его содержанием:

Принцип	Содержание
1. Принцип законности	А. Госслужащий не должен использовать должностные возможности для оказания влияния на деятельность политических партий

2. Принцип беспристрастности	Б. Совершенные действия и их последствия не должны вызывать сомнений в честности и неподкупности служащего
3. Принцип лояльности	В. Служащий обязан соблюдать Конституцию и федеральные законы
4. Принцип открытости	Г. Госслужащий должен избегать ситуаций, когда личная заинтересованность влияет на выполнение обязанностей
5. Принцип политической нейтральности	Д. Служащий обязан предоставлять достоверную информацию о своей деятельности

Вопрос 4. Установите соответствие между механизмом реализации Кодекса этики и его содержательной характеристикой:

Механизм	Характеристика
1. Организационный	А. Создание комиссий по этике, комиссий по урегулированию конфликта интересов
2. Нормативно-правовой	Б. Анкетирование служащих, 360-градусная оценка, аттестация
3. Контрольно-оценочный	В. Принятие локальных актов, ведомственных кодексов этики
4. Воспитательно-просветительский	Г. Лекции, семинары, тренинги по этическим вопросам

Вопрос 5. Какие цели преследует Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ? (Выберите три правильных варианта)

- а) Установление жестких правовых санкций за нарушение служебной дисциплины
- б) Поддержание доверия граждан к государственным и муниципальным органам
- в) Формирование единого нравственно-правового пространства в системе публичной службы
- г) Обеспечение конкурентного преимущества коммерческим организациям
- д) Создание механизмов prevention (предотвращения) коррупционного поведения
- е) Замена норм трудового законодательства

Вопрос 6. Какие из перечисленных инструментов относятся к механизмам реализации положений Кодекса этики в государственном органе? (Выберите три правильных варианта)

- а) Ознакомление служащих с Кодексом под роспись при поступлении на службу
- б) Включение соблюдения этических норм в критерии оценки при аттестации
- в) Наложение дисциплинарного взыскания только за нарушение Кодекса (без учета других нарушений)
- г) Деятельность комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов
- д) Обязательная публикация личных доходов служащих в открытом доступе без ограничений
- е) Проведение анкетирования для оценки осведомленности о миссии и ценностях государственного органа

Вопрос 7. Расположите в логической последовательности этапы внедрения Кодекса этики в государственном органе:

1. Утверждение руководителем государственного органа Кодекса этики (или Положения о комиссии по этике)
2. Организация системы обучения и повышения квалификации служащих по вопросам этики
3. Ознакомление служащих с положениями Кодекса и проведение разъяснительной работы
4. Оценка эффективности реализации Кодекса и внесение необходимых изменений

Вопрос 8. Расположите в хронологической последовательности принятие ключевых нормативных правовых актов, регулирующих этику государственных и муниципальных служащих в новейшей истории России:

1. Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»
2. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих (одобрен 23.12.2010)
3. Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (2004)
4. Федеральный закон «О противодействии коррупции» (2008)

Вопрос 9. Раскройте структуру и содержание Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Какие разделы в нем выделяются? Каков его юридический статус (обязательный или рекомендательный) и почему это важно для правоприменительной практики? Приведите аргументированный ответ.

Вопрос 10. Опишите основные механизмы контроля за соблюдением Кодекса этики государственными и муниципальными служащими. Какие из механизмов вы считаете наиболее эффективными и почему? Какие трудности возникают при оценке соблюдения этических норм в отличие от соблюдения правовых норм?

Контрольные задания

Задача 1. В государственном органе разработан и утвержден Кодекс этики. Сотрудник Иванов систематически:

1) использует служебный телефон и принтер для решения личных вопросов (печать объявлений о продаже квартиры);

2) в разговорах с коллегами нелестно отзывается о решениях руководства («наш начальник — глупый, ничего не понимает»);

3) при общении с гражданами не отвечает на приветствие, отвечает односложно и раздраженно.

Руководитель отдела Петрова считает, что это «мелочи», не заслуживающие внимания.

Вопрос: Правомерна ли позиция Петровой? Какие положения Кодекса этики (принципы и правила) нарушает Иванов? Какие механизмы реализации Кодекса могут быть применены? Дайте развернутое обоснование.

Задача 2. Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов рассматривает ситуацию: сотрудник Сидоров, занимающий должность начальника отдела закупок, принял на работу свою супругу на должность специалиста этого же отдела (не подчиненную ему формально, но работающую в том же подразделении). Коллеги написали жалобу, указав на «конфликт интересов». Сидоров заявляет, что закон не запрещает родственные связи в одном отделе, если нет прямого подчинения.

Вопрос: С позиции положений Кодекса этики, нарушил ли Сидоров этические требования? В чем отличие правового запрета (имеющегося в антикоррупционном законодательстве) от этического в данной ситуации? Какое решение должна принять комиссия по этике?

Тема 4. Организационные формы регулирования нравственных отношений на государственной и муниципальной службе. ОПК-1.2, ОПК-4.3

Вопрос 1. Какая организационная форма регулирования нравственных отношений предусматривает создание специального коллегиального органа для рассмотрения вопросов, связанных с нарушением служащими этических норм и правил служебного поведения?

- а) Институт медиации (посредничества)
- б) Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов
- в) Аттестационная комиссия
- г) Профсоюзный комитет

Вопрос 2. Какой орган утвердил Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих?

- а) Государственная Дума Федерального Собрания РФ
- б) Правительство Российской Федерации
- в) Президиум Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции
- г) Министерство труда и социальной защиты РФ

Вопрос 3. Установите соответствие между организационной формой регулирования нравственных отношений и ее содержательной характеристикой:

Организационная форма	Характеристика
1. Комиссия по урегулированию конфликта интересов	А. Публичное принятие обязательств соблюдать установленные требования и запреты
2. Институт присяги (клятвы)	Б. Орган, рассматривающий вопросы несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении конфликта интересов
3. Служебная аттестация	В. Формирование у служащих знаний и навыков этичного поведения в типовых ситуациях
4. Обучение по программам повышения квалификации в области этики	Г. Процедура оценки профессиональной деятельности, включающая критерии соблюдения этических норм

Вопрос 4. Установите соответствие между типом организационного механизма и его функцией в системе регулирования нравственных отношений:

Механизм	Функция
1. Превентивный (профилактический)	А. Рассмотрение уже совершенных нарушений и применение мер реагирования
2. Контрольный	Б. Обеспечение ознакомления с

	нормами этики при поступлении на службу
3. Реагирующий (юрисдикционный)	В. Выявление и фиксация фактов несоблюдения этических требований
4. Восстановительный	Г. Принесение извинений, компенсация репутационного ущерба

Вопрос 5. Какие из перечисленных организационных форм регулирования нравственных отношений предусмотрены действующим законодательством о государственной гражданской службе? (Выберите три правильных варианта)

- а) Создание дисциплинарных судов для государственных служащих
- б) Образование комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов
- в) Включение в контракт о прохождении службы обязанности соблюдать ограничения и запреты
- г) Проведение служебных проверок по фактам нарушения этических норм
- д) Обязательное психофизиологическое тестирование всех служащих
- е) Создание политических партий внутри государственного органа

Вопрос 6. Какие организационные меры могут применяться комиссией по соблюдению требований к служебному поведению по результатам рассмотрения материалов о нарушении этических норм? (Выберите три правильных варианта)

- а) Наложение административного штрафа на служащего
- б) Рекомендация руководителю объявить служащему дисциплинарное взыскание
- в) Принятие решения об увольнении служащего (без согласования с руководителем)
- г) Проведение с нарушителем беседы разъяснительного характера
- д) Направление материалов в правоохранительные органы при наличии признаков правонарушения
- е) Лишение служащего права на получение премии на определенный срок

Вопрос 7. Расположите в логической последовательности этапы организационного механизма урегулирования конфликта интересов на государственной службе:

1. Принятие служащим мер по предотвращению конфликта интересов (самоотвод)
2. Возникновение у служащего личной заинтересованности, влияющей на исполнение обязанностей

3. Рассмотрение уведомления на заседании комиссии по урегулированию конфликта интересов

4. Направление служащим уведомления о возникновении конфликта интересов представителю нанимателя

Вопрос 8. Расположите в хронологической последовательности создание (возникновение) основных организационных институтов регулирования нравственных отношений государственных служащих в России:

1. Создание комиссий по соблюдению требований к служебному поведению (в соответствии с Указом Президента РФ)

2. Принятие Типового кодекса этики и служебного поведения, утверждение рекомендаций по созданию комиссий

3. Появление первых этических комитетов в отдельных федеральных органах исполнительной власти (пилотные проекты)

4. Законодательное закрепление обязанности создавать комиссии по урегулированию конфликта интересов

Вопрос 9. Раскройте содержание понятия «организационные формы регулирования нравственных отношений» на государственной и муниципальной службе. Какие виды организационных форм (институтов) вы можете выделить (не менее четырех) и в чем заключается их специфика по сравнению с нормативно-правовым регулированием? Приведите аргументированный ответ.

Вопрос 10. Проанализируйте роль комиссий по соблюдению требований к служебному поведению в системе организационных форм регулирования нравственных отношений. Каковы основные полномочия этих комиссий? Какие проблемы эффективности их деятельности существуют на практике? Предложите возможные пути повышения эффективности работы комиссий.

Контрольные задания

Задача 1. В государственном органе была создана комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. В состав комиссии вошли: заместитель руководителя органа (председатель), начальник отдела кадров, начальник юридического отдела, представитель профсоюза и государственный служащий из другого отдела (по решению руководителя). Представитель независимых экспертов в состав комиссии включен не был. Комиссия рассмотрела факт нарушения служащим Сидоровым требований к служебному поведению (Сидоров использовал служебное положение для содействия своему брату в получении государственного контракта). Комиссия приняла решение: «Признать

Сидорова нарушившим этические нормы и рекомендовать руководителю не применять дисциплинарное взыскание, ограничившись устным замечанием». Руководитель объявил Сидорову выговор.

Вопрос:

1. Соответствует ли законодательству порядок формирования комиссии в данной ситуации?

2. Каков юридический статус решений комиссии (обязательны ли они для руководителя)?

3. Правомерно ли поступил руководитель, применив более строгое дисциплинарное взыскание, чем рекомендовала комиссия? Дайте развернутый ответ с аргументацией.

Задача 2. В государственном органе длительное время отсутствовала какая-либо организационная работа по регулированию нравственных отношений служащих. Кодекс этики был утвержден формально, но с ним никто не был ознакомлен. Комиссия по урегулированию конфликта интересов собиралась один раз за два года и не рассмотрела ни одного вопроса. Обучение этическим вопросам не проводилось. В результате сложилась ситуация, при которой служащие не знали о существовании этических ограничений, а когда началась плановая проверка прокуратуры, выявились многочисленные факты конфликта интересов (служащие участвовали в закупках у фирм своих родственников, принимали подарки от подчиненных и т.п.). Руководитель органа на замечание прокурора ответил: «В законе нет прямых требований к организации этической работы, кроме создания комиссии».

Вопрос:

1. Прав ли руководитель, утверждая, что закон не требует активной организационной работы по этике?

2. Какие организационные мероприятия по регулированию нравственных отношений должны проводиться в государственном органе в обязательном порядке (помимо создания комиссии)? Назовите не менее трех.

3. Какие негативные последствия для органа и служащих повлекло отсутствие такой работы?

Тема 5. Дисфункции публичной службы в сфере нравственных отношений. ОПК-1.2, ОПК-4.3

Тестовые задания

Вопрос 1. Что из перечисленного понимается под «дисфункцией» в сфере нравственных отношений на государственной и муниципальной службе?

- а) Временное отстранение служащего от должности на период служебной проверки
- б) Негативные отклонения в поведении служащих и функционировании системы, приводящие к снижению эффективности и подрыву доверия
- в) Проведение плановой аттестации сотрудников
- г) Введение новых этических норм и правил

Вопрос 2. Какая из перечисленных форм дисфункции проявляется в использовании должностного положения для получения личной выгоды, включая продвижение родственников и решение личных вопросов за счет служебных ресурсов?

- а) Бюрократический формализм
- б) Профессиональная деформация
- в) Фаворитизм и конфликт интересов
- г) Синдром эмоционального выгорания

Вопрос 3. Установите соответствие между формой дисфункции и ее конкретным проявлением:

Форма дисфункции	Проявление
1. Коррупционное поведение	А. Грубость губернатора в ответ на вопрос жительницы о задолженности по зарплате: «Если в таком тоне будете разговаривать — никогда!»
2. Административное хамство (пренебрежение к гражданам)	Б. Использование служебного автомобиля в личных целях, выезд на дачу в рабочее время
3. Непрофессионализм и некомпетентность	В. Получение взятки за выгодное решение по государственному контракту
4. Имморализм (аморальное поведение)	Г. Незнание законов и регламентов, ошибки в оформлении документов, затягивание сроков рассмотрения обращений

Вопрос 4. Установите соответствие между причиной возникновения дисфункций и ее характеристикой:

Причина дисфункции	Характеристика
1. Институциональная	А. Отсутствие у служащего необходимых знаний, навыков, опыта для качественного выполнения обязанностей
2. Культурно-историческая	Б. Слабость механизмов контроля, несовершенство антикоррупционного

	законодательства, формальный характер этических комиссий
3. Личностная (персональная)	В. Традиции «кормления», круговой поруки, пренебрежения к человеку, уходящие корнями в историю («подьячий — породы собачьей»)
4. Социально-психологическая	Г. Деформация ценностей ориентаций, синдром вседозволенности, чувство безнаказанности

Вопрос 5. Какие негативные последствия для государства и общества влекут за собой дисфункции в сфере нравственных отношений на публичной службе? (Выберите три правильных варианта)

- а) Повышение инвестиционной привлекательности страны
- б) Подрыв доверия граждан к государственным институтам
- в) Рост социальной напряженности и протестных настроений
- г) Снижение эффективности государственного управления
- д) Укрепление авторитета власти на международной арене
- е) Увеличение бюджетных расходов на борьбу с последствиями коррупции

Вопрос 6. Какие из перечисленных явлений можно отнести к дисфункциям публичной службы в сфере нравственных отношений? (Выберите три правильных варианта)

- а) Отказ гражданину в приеме документов без законных оснований
- б) Публикация на официальном сайте отчета о доходах служащих
- в) Использование служебного положения для трудоустройства родственника
- г) Прохождение планового повышения квалификации
- д) Управление автомобилем в нетрезвом виде служащим в рабочее время (депутат, задержанный за пьяное вождение)
- е) Соблюдение служащими требований антикоррупционного законодательства

Вопрос 7. Расположите в логической последовательности этапы развития типичной дисфункциональной ситуации «административного произвола»:

1. Гражданин обращается за государственной услугой (например, получение справки)
2. У гражданина формируется устойчивое недоверие к государственной власти
3. Служащий превышает полномочия или нарушает регламент, требуя «особые условия»

4. Служащий не получает адекватного наказания («круговая порука», «отмазывание своих»)

5. Гражданин вынужден тратить время и средства, обращаться в вышестоящие инстанции

Вопрос 8. Расположите в хронологической последовательности наиболее резонансные случаи дисфункционального поведения российских чиновников (по году инцидента, от более раннего к более позднему):

1. Глава Марий Эл обещает перекопать дорогу в наказание жителям села

2. Депутат Госдумы задержан за пьяное вождение с угрозами сотрудникам ДПС

3. Зам. акима Зерендинского района уволен за пьяное вождение служебной машины (Казахстан)

4. Ольга Глацких заявляет, что не обязана любить народ, вызвав общественный резонанс

Вопрос 9. Раскройте понятие «дисфункции публичной службы» применительно к сфере нравственных отношений. Какие основные виды дисфункций можно выделить? Опишите не менее трех видов и приведите примеры каждой из них (можно ссылаться на реальные случаи из практики или СМИ). В чем заключается угроза этих дисфункций для национальной безопасности?

Вопрос 10. Проанализируйте проблему «круговой поруки» и корпоративной солидарности как механизма, воспроизводящего дисфункции на государственной службе. В чем выражается этот феномен? Почему, несмотря на наличие комиссий по этике и антикоррупционных механизмов, «своих» часто «отмазывают», а реальная ответственность наступает лишь в самых резонансных случаях (и то не всегда)? Предложите пути преодоления этого явления.

Контрольные задания

Задача 1. В орган местного самоуправления обратилась гражданка с заявлением о предоставлении земельного участка. Специалист отдела земельных отношений Петров, приняв заявление, устно сообщил гражданке, что «процесс может затянуться, но за небольшое вознаграждение (10 тысяч рублей) можно решить вопрос ускоренно в течение недели». Гражданка отказалась и подала жалобу в прокуратуру. В ходе проверки выяснилось, что Петров ранее уже привлекался к дисциплинарной ответственности за аналогичное нарушение, однако был оставлен на должности по рекомендации начальника отдела («хороший специалист, жалко терять»).

Вопрос:

1. К какому виду дисфункций можно отнести поведение Петрова?
2. О каком системном явлении (связанном с реакцией начальника отдела) свидетельствует тот факт, что Петров продолжает работать?
3. Какие меры, помимо увольнения Петрова, необходимо применить в данном органе для преодоления сложившейся дисфункциональной практики? Предложите не менее двух организационных мер.

Задача 2. В социальных сетях получил широкое распространение видеоролик, на котором глава администрации одного из муниципальных образований, находясь в общественном месте в неслужебное время (кафе), в грубой нецензурной форме высказывается в адрес посетителей, а также позволяет себе оскорбительные высказывания в адрес граждан, обратившихся к нему ранее с жалобой («все вы быдло, работать не хотите, а подачки вам подавай»). После публикации ролика в СМИ и в интернете разразился скандал. Часть жителей требует увольнения главы, другая часть считает, что «он на работе не был, пусть отдыхает как хочет — личное дело». Вышестоящее руководство (губернатор) заняло выжидательную позицию. Комиссия по этике при администрации муниципального образования рекомендовала объявить главе выговор.

Вопрос:

1. Является ли данное деяние дисфункцией, если оно совершено вне служебного времени и вне служебного места?
2. Аргументируйте свою позицию со ссылкой на Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих.
3. Какое решение, по вашему мнению, должно быть принято в отношении главы администрации с учетом тяжести проступка и его общественного резонанса? Должно ли мнение граждан влиять на это решение?

Тема 6. Формирование этической инфраструктуры в системе государственной и муниципальной службы: отечественная практика и зарубежный опыт. ОПК-1.2, ОПК-4.3

Тестовые задания

Вопрос 1. Что из перечисленного относится к элементам «этической инфраструктуры» как системного понятия в сфере публичной службы?

- а) Только наличие кодекса этики в организации
- б) Совокупность формальных и неформальных институтов, механизмов и инструментов, обеспечивающих внедрение и соблюдение этических норм на государственной службе
- в) Система материального поощрения служащих за безупречную службу
- г) Архитектурное оформление зданий государственных органов

Вопрос 2. Какой международный документ заложил основу для формирования современных моделей этической инфраструктуры в европейских странах?

- а) Маастрихтский договор
- б) Рекомендация Комитета министров Совета Европы «О кодексах поведения для государственных служащих»
- в) Лиссабонская стратегия
- г) Хартия Европейского Союза об основных правах

Вопрос 3. Установите соответствие между компонентом этической инфраструктуры и его содержанием:

Компонент	Содержание
1. Нормативно-правовой блок	А. Комиссии по этике, институт уполномоченных по этике, кадровые службы
2. Организационно-институциональный блок	Б. Кодексы этики, антикоррупционное законодательство, стандарты служебного поведения
3. Образовательно-воспитательный блок	В. Система мониторинга, служебные проверки, оценка соблюдения этических норм
4. Контрольно-оценочный блок	Г. Программы повышения квалификации, этические тренинги, наставничество

Вопрос 4. Установите соответствие между страной и характерной особенностью ее модели этической инфраструктуры:

Страна	Особенность модели
1. Великобритания	А. Акцент на формальные правила, детальные регламенты, сильные независимые контрольные органы
2. Финляндия	Б. Развитая система этических тренингов и консультаций, институт парламентского омбудсмана
3. США	В. Наличие «Кодекса этики правительственной службы» и специализированных этических офисов (Office of Government Ethics)
4. Германия	Г. Традиционный упор на принципы профессионального поведения и лояльности, закрепленные в федеральном законе о госслужащих

Вопрос 5. Какие элементы входят в структуру этической инфраструктуры государственной службы? (Выберите три правильных варианта)

- а) Политическая идеология правящей партии
- б) Кодексы этики и служебного поведения
- в) Комиссии по урегулированию конфликта интересов
- г) Система профессиональной этической подготовки и повышения квалификации
- д) Религиозные нормы и традиции
- е) Механизмы общественного контроля и обратной связи с гражданами

Вопрос 6. Какие тенденции характеризуют развитие этической инфраструктуры в современной России? (Выберите три правильных варианта)

- а) Полный отказ от рекомендательных актов в пользу императивных норм
- б) Создание и повсеместное внедрение Типового кодекса этики (2010 г.) как основы для ведомственных кодексов
- в) Формирование комиссий по соблюдению требований к служебному поведению во всех государственных и муниципальных органах
- г) Ликвидация всех этических комитетов как неповоротливых структур
- д) Внедрение антикоррупционных стандартов и декларирования доходов как части этической инфраструктуры
- е) Замена этического регулирования уголовным преследованием

Вопрос 7. Расположите в хронологической последовательности этапы формирования этической инфраструктуры государственной службы в Российской Федерации:

1. Принятие Типового кодекса этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих
2. Создание комиссий по соблюдению требований к служебному поведению в государственных органах
3. Включение в Федеральный закон № 79-ФЗ требований к служебному поведению государственных служащих
4. Разработка и внедрение первых ведомственных кодексов этики в отдельных министерствах и ведомствах (пилотные проекты)

Вопрос 8. Расположите в логической последовательности процесс внедрения этической инфраструктуры в государственном органе (на основе зарубежного опыта):

1. Периодическая оценка эффективности этической инфраструктуры и ее корректировка
2. Создание комиссии по этике и назначение ответственных за этическое сопровождение
3. Разработка и утверждение кодекса этики с учетом специфики органа
4. Проведение обучающих программ для служащих по применению этических норм

Вопрос 9. Раскройте содержание понятия «этическая инфраструктура» публичной службы. Какие компоненты (подсистемы) обычно выделяют в структуре этической инфраструктуры? Проведите сравнительный анализ подходов к формированию этической инфраструктуры в России и в странах Северной Европы (на примере Финляндии), выделив не менее трех отличий.

Вопрос 10. Проанализируйте зарубежный опыт использования «инновационных инструментов» в этической инфраструктуре (на примере стран ЕС, EUPAN). Какие новые подходы и технологии (не менее трех) предлагаются для повышения эффективности этического регулирования? Какие из них, по вашему мнению, могли бы быть адаптированы в российской практике и почему?

Контрольные задания

Задача 1. В государственном органе N существует формально утвержденный Кодекс этики (созданный по Типовому образцу 2010 г.), создана комиссия по соблюдению требований к служебному поведению (заседает раз в квартал, рассматривает 1-2 вопроса в год). Однако, согласно опросу служащих, 67% из них не могут назвать ни одного положения Кодекса, 45% полагают, что «нарушать этику можно, если никто не узнает», а 80% не знают, куда обращаться по вопросам, связанным с этическими дилеммами. Жалобы граждан на грубость и волокиту не снижаются. При проверке выяснилось: Кодекс ни разу не упоминался на совещаниях, обучение этике не проводилось, информация о работе комиссии не публиковалась.

Вопрос:

1. Можно ли утверждать, что в данном органе сформирована полноценная этическая инфраструктура? Аргументируйте.
2. Какие компоненты этической инфраструктуры отсутствуют или функционируют формально?
3. Предложите конкретный план мероприятий по «реанимации» этической инфраструктуры в данном органе (не менее 5 мероприятий). При ответе используйте зарубежный опыт и теоретические модели этической инфраструктуры.

Задача 2. В рамках изучения зарубежного опыта группа российских государственных служащих посетила Финляндию, где ознакомилась с организацией этической инфраструктуры на государственной службе. Вернувшись, они предложили полностью скопировать финскую модель: отменить детальные российские запреты и ограничения, упразднить комиссии по этике, сделав акцент на «доверии к служащему» и «профессиональной культуре». Руководство органа выразило сомнения: «У нас другой менталитет, уровень коррупции выше, доверие ниже — скопировать не получится».

Вопрос:

1. Правы ли скептики, утверждающие, что перенос финской модели на российскую почву невозможен? Аргументируйте.

2. Какие элементы финской модели этической инфраструктуры могли бы быть адаптированы в России с учетом российских реалий? Назовите не менее трех.

3. Какие риски связаны с «слепым копированием» зарубежных институтов без учета контекста? Опишите два-три риска.

Тема 7. Нравственный императив в формировании и реализации кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы. ОПК-1.2, ОПК-4.3

Тестовые задания

Вопрос 1. Что понимается под «нравственным императивом» применительно к кадровой политике на государственной службе?

- а) Экономическая эффективность отбора кандидатов
- б) Совокупность моральных требований и ценностных ориентиров, которые должны лежать в основе отбора, расстановки, оценки и развития персонала государственных органов
- в) Политическая лояльность кандидатов правящей партии
- г) Соответствие формальным квалификационным требованиям

Вопрос 2. Какой из перечисленных принципов кадровой политики непосредственно отражает нравственный императив?

- а) Принцип экономии бюджетных средств
- б) Принцип равного доступа граждан к государственной службе
- в) Принцип единоначалия
- г) Принцип территориальной привязки

Вопрос 3. Установите соответствие между нравственным требованием к кадровой политике и его содержанием:

Нравственное требование	Содержание
1. Меритократия	А. Недопустимость трудоустройства

	родственников в подчинении друг у друга
2. Прозрачность кадровых процедур	Б. Выдвижение на руководящие должности наиболее способных и добросовестных служащих вне зависимости от связей
3. Противодействие кумовству	В. Открытость конкурсных процедур, доступность информации о вакансиях и требованиях
4. Справедливая оценка	Г. Оценивание служащих по объективным критериям, исключая личную симпатию/неприязнь

Вопрос 4. Установите соответствие между элементом кадровой политики и формой реализации нравственного императива:

Элемент кадровой политики	Форма реализации нравственного императива
1. Отбор кандидатов	А. Включение соблюдения этики в критерии аттестации
2. Ротация	Б. Оценка нравственных качеств и личностных характеристик наряду с профессионализмом
3. Аттестация	В. Недопущение «застоя», коррупциогенных связей, обновление кадрового состава
4. Кадровый резерв	Г. Формирование резерва из лиц, соответствующих не только профессиональным, но и этическим критериям

Вопрос 5. Какие этические требования должны предъявляться к процедуре отбора кандидатов на государственную службу? (Выберите три правильных варианта)

- а) Обеспечение равного доступа для всех граждан, отвечающих квалификационным требованиям
- б) Оценка не только профессиональных, но и нравственных качеств кандидата
- в) Предоставление преимуществ кандидатам из «нужных» семей
- г) Прозрачность конкурсных процедур
- д) Возможность назначения на должность без конкурса по личному усмотрению руководителя
- е) Анонимность на определенных этапах отбора (слепой отбор резюме)

Вопрос 6. Какие меры кадровой политики способствуют формированию этической среды в государственном органе? (Выберите три правильных варианта)

- а) Создание эффективной системы наставничества, передающей этические ценности
- б) Включение этических критериев в систему оценки и премирования
- в) Увольнение всех сотрудников старше 50 лет
- г) Регулярная ротация кадров для предотвращения коррупционных связей
- д) Соккрытие информации о дисциплинарных взысканиях
- е) Поощрение служащих за добросовестное соблюдение этических норм

Вопрос 7. Расположите в логической последовательности этапы реализации нравственного императива в кадровой политике при поступлении на государственную службу:

1. Оценка нравственных качеств кандидата (собеседование, тестирование, рекомендации)
2. Ознакомление кандидата с Типовым кодексом этики и обязанность его соблюдать
3. Формирование конкурсной комиссии с участием независимых экспертов (обеспечение объективности)
4. Проверка предоставленных кандидатом сведений, в том числе об отсутствии конфликта интересов

Вопрос 8. Расположите в хронологической последовательности развитие нормативно-правовых основ нравственного императива в кадровой политике России (по годам принятия ключевых документов):

1. Принятие Типового кодекса этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих
2. Закрепление в Федеральном законе № 79-ФЗ обязанности соблюдать ограничения и запреты
3. Указ Президента РФ «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»
4. Введение в законодательство норм о ротации кадров как антикоррупционной мере

Вопрос 9. Раскройте содержание понятия «нравственный императив кадровой политики» на государственной и муниципальной службе. Какие этические принципы должны быть положены в основу отбора, расстановки и оценки персонала? Почему недостаточно ориентироваться только на

профессиональные компетенции кандидата, игнорируя его моральные качества? Приведите аргументированный ответ.

Вопрос 10. Проанализируйте роль аттестации и ротации как инструментов реализации нравственного императива в кадровой политике. Какие этические задачи решаются с помощью этих кадровых технологий? Какие проблемы (риски) существуют при их применении на практике? Предложите пути повышения их этической эффективности.

Контрольные задания

Задача 1. В государственном органе сложилась следующая практика кадровой работы: конкурсы на замещение вакантных должностей проводятся формально. Фактически на все значимые должности назначаются «свои люди» — родственники, знакомые, бывшие однокурсники руководителя. Кандидатам со стороны отказывают под надуманными предлогами. При аттестации сотрудников «свои» стабильно получают высокие оценки, а «чужаки» — низкие, после чего их увольняют. На замечание о неэтичности такой кадровой политики руководитель отвечает: «Я имею право подбирать команду, с которой мне комфортно работать, это моя прерогатива как руководителя».

Вопрос:

1. Какие этические принципы кадровой политики нарушаются в данной ситуации? Назовите не менее трех.

2. Какие нормативные и этические нормы (в том числе из Типового кодекса этики) нарушает руководитель?

3. Какие негативные последствия для органа власти и для общества в целом влечет такая кадровая политика? Предложите меры по преодолению сложившейся порочной практики.

Задача 2. На заседании комиссии по этике рассматривается вопрос о включении гражданина Смирнова в кадровый резерв на замещение руководящей должности. Смирнов имеет блестящее профессиональное образование, большой опыт работы, прекрасные рекомендации с предыдущих мест работы. Однако в ходе проверки выяснилось, что несколько лет назад Смирнов был привлечен к административной ответственности за мелкое хулиганство (нецензурная брань в общественном месте). Сам Смирнов утверждает, что «это было давно, я был молодой, это не имеет отношения к моей профессиональной пригодности». Часть членов комиссии считает, что это не должно быть препятствием для включения в резерв. Другая часть настаивает, что «госслужащий должен быть безупречен не только профессионально, но и нравственно», и предлагает отказать.

Вопрос:

1. Какая позиция, по вашему мнению, является этически обоснованной? Аргументируйте.

2. Что говорит о данной ситуации Типовой кодекс этики? Должен ли единичный проступок, совершенный несколько лет назад, влиять на кадровое решение?

3. Предложите критерии «нравственной пригодности» кандидата для включения в кадровый резерв (не менее трех критериев).

Тема 8. Этикет государственных и муниципальных служащих как регулятор служебного поведения и деловых отношений. ОПК-1.2, ОПК-4.3

Тестовые задания

Вопрос 1. Какое из перечисленных требований к внешнему виду государственного служащего закреплено в Типовом кодексе этики?

а) Ношение форменной одежды с государственной символикой в любое время

б) Следование деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность

в) Обязательное ношение служебного значка с указанием должности и фамилии

г) Свободный стиль одежды для создания комфортной психологической обстановки

Вопрос 2. Что из перечисленного относится к основным принципам служебного поведения государственных и муниципальных служащих в сфере этикета?

а) Оказание предпочтения определенным социальным группам в общении

б) Проявление корректности и внимательности в обращении с гражданами и должностными лицами

в) Использование служебного положения для решения личных вопросов

г) Публичное выражение личного мнения о деятельности вышестоящего руководства

Вопрос 3. Установите соответствие между видом этикетных норм и их конкретным проявлением в деятельности государственного служащего:

Вид этикетных норм	Проявление
1. Речевой этикет	А. Ношение делового костюма, отсутствие ярких аксессуаров
2. Этикет внешнего вида	Б. Своевременный приход на совещание, соблюдение регламента

	выступлений
3. Процессуально-организационный этикет	В. Использование официально-делового стиля речи, обращение на «Вы»
4. Этикет общения с гражданами	Г. Терпеливое выслушивание жалобы, разъяснение порядка решения вопроса

Вопрос 4. Установите соответствие между правилом служебного поведения и его содержательной характеристикой:

Правило поведения	Содержание
1. Беспристрастность	А. Исключение возможности влияния решений политических партий и общественных объединений на служебную деятельность
2. Корректность	Б. Уважительное, тактичное общение, недопущение унижения достоинства собеседника
3. Открытость	В. Объективное информирование граждан об осуществлении деятельности государственных органов
4. Политическая нейтральность	Г. Одинаковое отношение ко всем гражданам и организациям, отсутствие предпочтений

Вопрос 5. Какие из перечисленных требований к служебному поведению государственных служащих относятся к сфере служебного этикета? (Выберите три правильных варианта)

- а) Соблюдение установленного режима работы государственного органа
- б) Использование служебного положения в личных целях
- в) Применение правил приветствия и обращения к коллегам и руководству
- г) Соблюдение субординации в отношениях «начальник – подчиненный»
- д) Соккрытие информации о доходах от представителя нанимателя
- е) Участие в забастовках как способе разрешения трудовых споров

Вопрос 6. Какие меры могут применяться к муниципальному служащему за нарушение норм служебного этикета? (Выберите три правильных варианта)

- а) Наложение дисциплинарного взыскания
- б) Уголовное преследование

- в) Моральное осуждение на заседании комиссии по этике
- г) Учет нарушения при проведении аттестации
- д) Штраф в административном порядке
- е) Лишение права на получение премии по результатам работы

Вопрос 7. Расположите в логической последовательности этапы применения этикетных норм при приеме гражданина государственным служащим:

1. Приветствие гражданина, предложение присесть
2. Выслушивание вопроса или просьбы гражданина
3. Представление служащего (фамилия, должность) при необходимости
4. Разъяснение порядка решения вопроса или отказ в приеме с обоснованием
5. Прощание, предложение обратиться повторно при необходимости

Вопрос 8. Расположите в хронологической последовательности создание нормативных основ служебного этикета государственных служащих в России:

1. Принятие Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих (2010 г.)
2. Принятие Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» (2004 г.)
3. Утверждение первых ведомственных правил служебного поведения в отдельных министерствах
4. Принятие Федерального закона «О противодействии коррупции» (2008 г.)

Вопрос 9. Раскройте соотношение понятий «этика» и «этикет» применительно к государственной и муниципальной службе. Почему соблюдение этикетных норм является не просто «формальностью», а необходимым условием эффективного выполнения профессиональных обязанностей служащим? Приведите аргументированный ответ.

Вопрос 10. Опишите основные правила речевого этикета государственного служащего при общении с гражданами. Какие типичные ошибки в речевом поведении служащих наиболее негативно воспринимаются гражданами и почему? Как этикетные нормы соотносятся с правовыми требованиями к рассмотрению обращений граждан?

Контрольные задания

Задача 1. В приемную администрации муниципального района обратился гражданин с заявлением по вопросу благоустройства придомовой

территории. Специалист приемной Сидорова, приняв заявление, не поздоровалась, не представилась, на вопрос гражданина «когда будет ответ?» ответила: «Когда будет, тогда и получите, нечего торопить». При этом Сидорова продолжала разговаривать по личному телефону, не глядя на посетителя. Гражданин написал жалобу на имя главы администрации, указав на грубость и пренебрежительное отношение.

Вопрос:

1. Какие нормы служебного этикета нарушила Сидорова?
2. Вправе ли гражданин рассчитывать на применение мер дисциплинарного воздействия к Сидоровой, учитывая, что формально заявление она приняла?
3. Какое решение, по вашему мнению, должна принять комиссия по этике при рассмотрении данной жалобы?

Задача 2. На совещании в государственном органе между начальником отдела Петровым и его подчиненным Ивановым возник спор по рабочему вопросу. Петров в присутствии других сотрудников повысил голос на Иванова, назвал его «бездарью» и «профнепригодным», после чего потребовал: «Выполняй, как я сказал, а не умничай». Иванов, будучи оскорбленным, в ответ также повысил голос и заявил, что «начальник не имеет права так разговаривать, это не армия». После совещания Петров написал докладную руководителю органа, в которой указал, что Иванов нарушил субординацию, проявил неуважение к руководству и подорвал авторитет начальника отдела. Иванов написал встречную жалобу на нарушение Петровым этических норм служебного поведения.

Вопрос:

1. Оцените поведение Петрова и Иванова с точки зрения норм служебного этикета и субординации.
2. Кто и в чем нарушил этикетные правила в данной ситуации?
3. Какое дисциплинарное решение должен принять руководитель органа?

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной
--------------------------------	---	------------------------------------	---

	набрать обучающийся		оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,1	10
КТ 2	100	0,2	20
КТ 3	100	0,3	30
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ x Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1

Темы 1-4.

Опрос:

Вопросы для опроса:

№ п.п.	Содержание вопроса
1.	Какова структура морали?
2.	Что представляет собой этика как наука о морали?
3.	Каковы объект и предмет морали?
4.	Как исторически менялось содержание морали?
5.	Каковы основные функции морали и их роль в жизни общества?
6.	Раскройте содержание этических категорий: добро, зло, справедливость, долг, совесть, мораль, ответственность, достоинство, честь.
7.	Каковы содержание и особенности моральной регуляции поведения людей?
8.	В чем особенности профессиональной этики?
9.	Какие вы знаете функции морали?
10.	Опишите структуру и свойство профессиональной этики.
11.	Перечислите нормативно-правовые акты, регулирующие особенности этики служебного подведения государственных и муниципальных служащих.
12.	Назовите требования к служебному поведению гражданского служащего.
13.	Что такое нравственные принципы служебного поведения государственных (муниципальных) служащих?

14.	Как вы понимаете принцип служения обществу и государству?
15.	Как вы понимаете принцип гуманизма служебного поведения государственных (муниципальных) служащих.
16.	Что такое принцип лояльности служебного поведения государственных (муниципальных) служащих?
17.	Что содержится в Указе Президента РФ от 12 августа 2002 г. N 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».
18.	Что такое типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.
19.	Какие принципы и нормы этики государственной и муниципальной службы вы знаете.
20.	Перечислите основные рекомендации, содержащиеся в методические рекомендации по вопросам соблюдения ограничений и др. (пример https://mintrud.gov.ru/ministry/anticorruption/Methods/13)
21.	Какие механизмы управления нравственными отношениями в системе государственной и муниципальной службы вы знаете?
22.	Опишите методы управления нравственными отношениями в системе государственной и муниципальной службы.
23.	Опишите методы оценки нравственных качеств государственных и муниципальных служащих.

Критерии оценивания опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
55-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и

	допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-54	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Тематика докладов:

1. Историческая эволюция представлений о нравственном облике чиновника
2. Методологические подходы к анализу этики публичного управления
3. Система нормативных правовых актов, регулирующих этику государственных и муниципальных служащих в РФ
4. Юридизация этических норм: пределы и последствия
5. Конфликт интересов на государственной службе: нормативное регулирование и этические аспекты
6. Ведомственные и локальные кодексы этики: сравнительный анализ (на примере 2–3 органов)
7. Роль кадровых служб в этическом регулировании.
8. Институт присяги (клятвы) как организационно-нравственный механизм.
9. Зарубежные организационные формы регулирования этики (омбудсмены, этические офисы, советы по этике).

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое

логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

КТ – 2.

Темы 5-8.

Дискуссия:

Вопросы для дискуссии:

№ п.п.	Содержание вопроса
1.	Опишите каким, на ваш взгляд, должен бы внешний вид служащего?
2.	Каким образом необходимо формировать культуры внешнего вида?
3.	Каким образом рационально организовать рабочее место государственного и муниципального служащего?
4.	Существуют ли требования к организации рабочего места государственного и муниципального служащего?
5.	Что не допускается во внешнем виде государственного и муниципального служащего?

Критерии оценивания дискуссии:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
55-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-54	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие меры могут применяться к муниципальному служащему за нарушение норм служебного этикета? (Выберите три правильных варианта)

- а) Наложение дисциплинарного взыскания
- б) Уголовное преследование
- в) Моральное осуждение на заседании комиссии по этике
- г) Учет нарушения при проведении аттестации
- д) Штраф в административном порядке
- е) Лишение права на получение премии по результатам работы

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие тенденции характеризуют развитие этической инфраструктуры в современной России? (Выберите три правильных варианта)

- а) Полный отказ от рекомендательных актов в пользу императивных норм
- б) Создание и повсеместное внедрение Типового кодекса этики (2010 г.) как основы для ведомственных кодексов
- в) Формирование комиссий по соблюдению требований к служебному поведению во всех государственных и муниципальных органах
- г) Ликвидация всех этических комитетов как неповоротливых структур
- д) Внедрение антикоррупционных стандартов и декларирования доходов как части этической инфраструктуры
- е) Замена этического регулирования уголовным преследованием

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие элементы входят в структуру этической инфраструктуры государственной службы? (Выберите три правильных варианта)

- а) Политическая идеология правящей партии
- б) Кодексы этики и служебного поведения
- в) Комиссии по урегулированию конфликта интересов
- г) Система профессиональной этической подготовки и повышения квалификации
- д) Религиозные нормы и традиции
- е) Механизмы общественного контроля и обратной связи с гражданами

Тест 4.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один правильный ответ из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Что из перечисленного относится к элементам «этической инфраструктуры» как системного понятия в сфере публичной службы?

- а) Только наличие кодекса этики в организации
- б) Совокупность формальных и неформальных институтов, механизмов и инструментов, обеспечивающих внедрение и соблюдение этических норм на государственной службе
- в) Система материального поощрения служащих за безупречную службу
- г) Архитектурное оформление зданий государственных органов

Какое из перечисленных требований к внешнему виду государственного служащего закреплено в Типовом кодексе этики?

- а) Ношение форменной одежды с государственной символикой в любое время
- б) Следование деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность
- в) Обязательное ношение служебного значка с указанием должности и фамилии
- г) Свободный стиль одежды для создания комфортной психологической обстановки

Что из перечисленного относится к основным принципам служебного поведения государственных и муниципальных служащих в сфере этикета?

- а) Оказание предпочтения определенным социальным группам в общении
- б) Проявление корректности и внимательности в обращении с гражданами и должностными лицами
- в) Использование служебного положения для решения личных вопросов
- г) Публичное выражение личного мнения о деятельности вышестоящего руководства

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.

0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.
------	-------------------------------	---

Контрольные задания:

Включают 2 теоретических вопроса (обобщающих по 2 темы каждый) и 1 ситуационное задание (комплексное, охватывающее все 4 темы).

Теоретический вопрос № 1

Раскройте взаимосвязь понятий «дисфункции публичной службы» и «этическая инфраструктура». Каким образом слабость или отсутствие элементов этической инфраструктуры порождает и воспроизводит дисфункциональные явления (коррупцию, административное хамство, кумовство, круговую поруку)? Приведите не менее двух примеров, иллюстрирующих, как конкретный элемент этической инфраструктуры (например, комиссия по этике, кодекс, обучение, институт омбудсмена) может предотвращать или, напротив, в условиях неэффективности — усугублять дисфункции.

Теоретический вопрос № 2

Опишите, как нравственный императив должен проявляться на различных этапах кадровой политики (отбор, расстановка, аттестация, ротация). В чем заключается связь между соблюдением служебного этикета государственным служащим и этической оценкой его кандидатуры при приеме на службу или аттестации? Может ли нарушение этикетных норм (грубость, пренебрежительный тон, неопрятный внешний вид) служить основанием для отрицательного кадрового решения, даже при высоком профессионализме кандидата? Аргументируйте ответ со ссылкой на нормативные документы (Типовой кодекс этики, ФЗ № 79-ФЗ).

Ситуационное задание

Ситуация (кейс):

В департаменте жилищно-коммунального хозяйства администрации города N сложилась следующая практика.

Кадровые решения: Начальник департамента Сидоров последние три года принимает на работу преимущественно своих родственников, знакомых и бывших однокурсников. Конкурсы проводятся формально — объявления о вакансиях размещаются на короткий срок, критерии отбора формулируются субъективно. В результате в отделе работают трое родственников Сидорова, не имеющие профильного образования, но получившие должности по «блату».

Этическая инфраструктура: Кодекс этики в департаменте утверждён, но находится в ящике стола у секретаря. Сотрудники с ним не ознакомлены.

Комиссия по этике собиралась один раз за два года, ни одного реального вопроса не рассматривала. Обучение этике не проводится.

Дисфункции: Сотрудники позволяют себе грубо общаться с гражданами (зафиксировано 5 жалоб за последние полгода на хамство). Начальник отдела Петров регулярно использует служебный автомобиль для поездок на дачу, а также «решает вопросы» знакомых за взятки (в рамках неформальных договорённостей, без оформления). Подчинённые молчат, так как боятся «отмазки» — все знают, что Сидоров покрывает «своих», а жалобы «спускают на тормозах».

Этикет: При приёме граждан специалисты не представляются, отвечают односложно, могут разговаривать по личному телефону в присутствии посетителя. Опрятный внешний вид не приветствуется — некоторые сотрудники приходят в джинсах и свитерах.

Прокуратура начала проверку после анонимного обращения граждан.

Задания к ситуации (выполните все три пункта):

1. Анализ дисфункций

Выявите и классифицируйте не менее 4 видов дисфункций, имеющих место в департаменте. Для каждой дисфункции укажите конкретное проявление из текста ситуации и возможные негативные последствия для органа власти и для общества.

2. Анализ этической инфраструктуры

Какие элементы этической инфраструктуры в департаменте формально присутствуют, но не работают? Какие элементы отсутствуют полностью? Предложите конкретный план из 5 мероприятий по созданию полноценной этической инфраструктуры в данном органе (с указанием, какой компонент инфраструктуры реализует каждое мероприятие: нормативный, организационный, образовательный, контрольный).

3. Оценка кадровой политики и этикета

Оцените кадровую политику Сидорова с позиции нравственного императива: какие этические принципы нарушены? Может ли факт систематического нарушения этикетных норм сотрудниками департамента служить основанием для пересмотра кадрового состава? Предложите конкретные кадровые решения в отношении: а) начальника департамента Сидорова, б) начальника отдела Петрова, в) специалистов, допускающих грубость.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.

55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет) проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами заданий. Билет состоит из двух частей:

- 1) тестовое задание – включает 10 тестовых вопросов
- 2) практическая задача в виде кейса.

Необходимо дать ответ в письменном виде, завершив анализ выводами.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Понятие этики.
2. Мораль, моральное сознание, уровни и функции морали.
3. Нормативность, императивность, оценочность морали.
4. Профессиональная этика и ее специфика.
5. Взаимоотношение понятий этика и мораль.
6. Теоретические основы этики как науки о морали.
7. Взаимоотношение понятий этика и мораль.
8. Значение моральных и этических установок на государственной и муниципальной службе.
9. Нормативно-правовая база, регулирующая особенности этики служебного подведения государственных и муниципальных служащих.
10. Указ Президента РФ от 12 августа 2002 г. N 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».
11. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.
12. Принципы и нормы этики государственной и муниципальной службы.
13. Механизмы управления нравственными отношениями в системе государственной и муниципальной службы.
14. Методы управления нравственными отношениями в системе

государственной и муниципальной службы.

15. Методы оценки нравственных качеств государственных и муниципальных служащих.

16. Этика и этикет государственных и муниципальных служащих.

17. Деловой этикет государственных и муниципальных служащих.

18. Функции и принципы этикета государственных и муниципальных служащих.

19. Этика и культура служебных отношений.

20. Имидж государственных и муниципальных служащих.

21. Технологии формирования имиджа государственных и муниципальных служащих.

22. Стили руководства и характеристика современного руководителя.

23. Виды межличностных отношений «руководитель-подчиненный».

24. Правила делового общения «снизу-вверх».

25. Понятие речевого этикета государственного и муниципального служащего.

26. Этикетные правила служебной переписки.

27. Невербальные средства делового общения.

28. Особенности управленческой речевой коммуникации.

29. Основы коммуникативной культуры государственного и муниципального служащего.

30. Культура устной речи.

31. Культура письменной речи и административный речевой этикет.

Культура делового спора.

32. Цифровая этика и этикет.

33. Принципы цифрового этикета.

34. Правила цифрового этикета.

35. Цифровая репутация государственного и муниципального служащего.

36. Внешний вид муниципального служащего.

37. Формирование культуры внешнего вида.

38. Рациональная организация рабочего места государственного и муниципального служащего.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям лекционного типа

Тема 1. Теоретико-методологические основы этики государственной и муниципальной службы

Этика государственной и муниципальной службы как научная дисциплина: объект, предмет, цель, задачи.

Терминологический аппарат дисциплины. Этика, мораль, нравственность: содержание, соотношение понятий. Введение новых понятий в терминосистему дисциплины.

Основные функции морали. Моральные категории, понятие, содержание.

Общечеловеческие ценности, их роль и место в современном мире. Этические принципы, нормы, правила поведения: содержание и соотношение понятий. Объективные факторы актуализации моральных проблем в контексте возрастания реальных угроз, стоящих перед человечеством: планетарный уровень. Субъективные факторы актуализации проблемы нравственности в общественной жизни и профессиональной деятельности людей.

Тема 2. Правовое и нормативное регулирование нравственных отношений на государственной и муниципальной службе.

Особенности правового регулирования нравственного аспекта функционирования государственной и муниципальной службы.

Становление и развитие правовой основы этизации аппарата управления: Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации (2001 г.), Федеральные законы «О системе государственной службы РФ» и «О государственной гражданской службе РФ», Национальная стратегия и национальные планы противодействия коррупции, Указы Президента Российской Федерации о нравственном аспекте государственной службы, об управлении нравственными отношениями в системе государственной службы РФ, о профессиональном развитии государственных служащих, об основах государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

Тема 3. Кодекс служебной этики государственных и муниципальных служащих: содержание, механизмы реализации.

Назначение кодекса профессиональной этики государственных служащих, задачи, роль в формировании кадрового корпуса государственной и муниципальной службы профессиональными, компетентными и высоконравственными специалистами, способными и готовыми к выполнению возложенных на них обществом функций, обеспечении профилактики недобросовестности, конфликта интересов и коррупции на государственной службе, закреплении этических основ служебного поведения, оказании помощи государственным служащим в выполнении этических требований и информировании граждан о том, какого поведения они вправе ожидать от государственных служащих. Понятия «служебное поведение», «организационное поведение».

Тема 4. Организационные формы регулирования нравственных отношений на государственной и муниципальной службе.

Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных и муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов (далее – комиссии) .

Нормативное регулирование деятельности комиссий. Статус комиссий, Функции и задачи комиссий, состав комиссий, источники информации и основания для работы комиссий, предусмотренные Законом о государственной службе. Статус и задачи комиссий состав комиссий, источники информации и основания для работы комиссий де-факто. Сравнительный анализ указов Президента РФ от 03.03.2007 № 269 и от 01.07.2010 № 821. Причины неэффективности деятельности комиссий.

Тема 5. Дисфункции публичной службы в сфере нравственных отношений

Анализ состояния уровня нравственной культуры управленцев как предмет исследования этики государственной и муниципальной службы. Соотношение должной и сущей морали как диагноз состояния нравственности государственных и муниципальных служащих.

Социологические исследования как средство диагностирования состояния и уровня нравственной культуры государственных и муниципальных служащих, способ выявления степени реализации конституционных требований, принимаемых политических решений и действующего законодательства о государственной и муниципальной службе, проведения мониторинга с целью выявления динамики качественных изменений этической составляющей функционирования аппарата управления, основание для обоснования и коррекции принимаемых управленческих решений по преодолению «дефицита нравственности» государственных и муниципальных служащих, формирования программы этико-профессионального развития на всех этапах дослужебного и служебного периодов формирования и повышения уровня нравственной культуры кадрового корпуса аппарата управления всех уровней.

Тема 6. Формирование этической инфраструктуры в системе государственной и муниципальной службы: отечественная практика и зарубежный опыт

Понятие, содержание и этапы этической инфраструктуры в системе государственной и муниципальной службы. Разработка кодексов, устанавливающих стандарты поведения государственной службы в целом или для отдельных органов власти. Законодательное закрепление требований к служебному поведению государственных служащих. Расширение круга объектов этизации в системе управления. Координирующие органы (органы государственной власти, ответственные за проведение этической реформы государственной службы). Органы управления этическим аспектом функционирования государственной служб. Система контроля за исполнением принимаемых правовых решений: служебный, гражданский

контроль, самоконтроль. Ответственность за несоблюдение требований к служебному поведению.

Тема 7. Нравственный императив в формировании и реализации кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы

Механизмы регулирования нравственных отношений в системе государственной и муниципальной службы. Роль кадровых служб в этизации публичной службы. Этико- профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих как кадровая технология преодоления «дефицита нравственности» в системе государственной и муниципальной службы и укрепления традиционных российских духовно-нравственных ценностей в сфере государственно- служебных отношений. Наставничество как кадровая технология этико-профессионального развития государственных служащих. Этический тренинг как инструмент формирования должной морали. Институт присяги государственных служащих. Специальные службы по урегулированию этических коллизий. Служба горячей линии. Технологии, используемые в зарубежных странах для реализации требований к служебному поведению государственных служащих и обеспечения успеха в борьбе с коррупционными проявлениями на государственной службе.

Тема 8. Этикет государственных и муниципальных служащих как регулятор служебного поведения и деловых отношений.

Этикет как органическая составляющая духовной культуры человека и общества. Объективные и субъективные факторы актуализации проблемы этикета. Происхождение этикета и его нравственная основа. Сущность понятия «этикет», его соотношение с понятиями «обычай», «традиция», «манеры». Соотношение понятий «этика» и «этикет». Отличительные особенности этикета. Культура поведения и деловой этикет: гармония внутреннего и внешнего. Нравственный смысл регуляции поведения человека. Единство внутреннего и внешнего в поведении человека как критерий уровня его духовной культуры. Чувство собственного достоинства и уважение к другим как базовые понятия в этикете. Виды и функции современного этикета. Общие принципы современного этикета. Этикет как регулятор служебного поведения государственных и муниципальных служащих.

Вопросы для самостоятельной подготовки к практическим занятиям

Тема 1. Теоретико-методологические основы этики государственной и муниципальной службы

Профессиональная этика: понятие, структура, виды.

Общие черты и специфические особенности различных видов профессиональной этики. Профессиональная мораль как предмет

исследования профессиональной этики. Мораль должная и сущая. Структура и формы существования профессиональной морали. Функции норм профессиональной этики.

Административная (служебная) этика как вид профессиональной этики: понятие, субъект, объект, структура, основания для выделения в отдельный вид профессиональной этики. Понятие «должностное лицо». Понятие «публичная служба».

Место и роль этики государственной и муниципальной службы в структуре административной (служебной) этики. Основания для объединения этики государственной и муниципальной службы в один вид профессиональной этики.

Государственная служба как профессиональная деятельность Понятие «профессионализм государственного служащего».

Государственная и муниципальная служба как социально-правовой и социально- нравственный институт: единство этических требований. Понятие «профессиональное развитие государственного служащего»: структура, содержание.

Конституция РФ об обязанности государства признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина, предназначении и миссии государственной службы.

Этическая система государственной службы как носитель должной морали.

Тема 2. Правовое и нормативное регулирование нравственных отношений на государственной и муниципальной службе.

Нормативное закрепление принципа единства этических требований к государственным и муниципальным служащим.

Законодательное расширение объектов этики государственной и муниципальной службы как нормативной дисциплины.

Нормативное регулирование нравственных отношений на государственной и муниципальной службе. 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 декабря 2010 г.).

Тема 3. Кодекс служебной этики государственных и муниципальных служащих: содержание, механизмы реализации.

Структура и содержание кодекса профессиональной этики государственных гражданских служащих. Соотношение понятий в цепочке «принцип - норма - правило». Иерархия этических принципов, ее обусловленность морально-психологическим состоянием общества, характером взаимоотношений государства и общества, уровнем демократического развития и социальной направленности политики

государства, прочности его правового регулирования, зрелостью структур гражданского общества, уровнем нравственной культуры его граждан и государственных служащих, в частности.

Ответственность за несоблюдение требований к служебному поведению

Тема 4. Организационные формы регулирования нравственных отношений на государственной и муниципальной службе.

Подразделения федеральных органов государственной власти и государственных органов субъектов Федерации по профилактике коррупционных и иных правонарушений (далее подразделений). Статус подразделений. Функции и задачи подразделений. Сравнительный анализ указов Президента РФ от 21.09.2009 № 1065 и от 15.07.2015 № 364.

Тема 5. Дисфункции публичной службы в сфере нравственных отношений

Деформации ценностей профессиональной этики государственных и муниципальных служащих. Объективные причины и признаки девиантного служебного поведения государственных и муниципальных служащих.

Конфликт интересов и коррупция на государственной и муниципальной службе как правовая и моральная категория: особенности, проблемы профилактики, предотвращения и урегулирования. Субъект (субъекты) конфликта интересов в «эталонном» определении понятия «конфликт интересов», представленном в Законе «О противодействии коррупции». Особенности конфликта интересов на государственной службе. Сравнительный анализ определения понятия «конфликт

интересов» в первой и последующих редакциях Закона о государственной гражданской службе РФ.

Причинно-следственная связь между несоблюдением требований к служебному поведению, конфликтом интересов и коррупцией в системе государственной службой. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов на государственной и муниципальной службе: особенности, нормативные основы и организационные формы.

Тема 6. Формирование этической инфраструктуры в системе государственной и муниципальной службы: отечественная практика и зарубежный опыт

Правовая база создания системы управления нравственными отношениями в государственной службе Российской Федерации. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации». Структура управления нравственными аспектами функционирования государственной службы: правовая основа и практика ее реализации.

Мировая практика формирования этической инфраструктуры публичной службы в странах дальнего и ближнего зарубежья. Институт уполномоченного по этике.

Тема 7. Нравственный императив в формировании и реализации кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы

Методы управления нравственными отношениями в системе государственной и муниципальной службы: организационно-распорядительные, социально-психологические, административные, воспитательные. Методы оценки нравственных качеств государственных и муниципальных служащих: тесты честности, гипнотическое тестирование, генетическое тестирование, метод оценочных центров, системы этической экспертизы, этического консультирования, социальных ревизий.

Оценка этической составляющей профессионализма государственных служащих в кадровых процедурах отбора, конкурса, аттестации, формирования кадрового резерва, поощрения.

Тема 8. Этикет государственных и муниципальных служащих как регулятор служебного поведения и деловых отношений.

Общие принципы современного этикета. Этикет как регулятор служебного поведения государственных и муниципальных служащих. Ситуационный характер делового этикета. Этикет взаимоотношений руководителя и подчиненного в ситуациях распоряжения, поощрения, наказания, увольнения. Правила приветствия, обращения, представления, деловой переписки, телефонных разговоров, деловой беседы, собеседования, делового совещания, переговоров, решения конфликтных ситуаций. Роль неречевых знаковых систем в процессе делового общения (визуальной, акустической тактильной, проксемической, ольфакторной). Внешний облик служащего. Социально-ролевое и функциональное назначение одежды государственных служащих. Этнокультурные особенности делового этикета на государственной и муниципальной службе.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Теоретико-методологические основы этики государственной и муниципальной службы ОПК-1.2, ОПК-4.3

1. Задания открытого типа.
- 1.1. Вопросы открытого типа.

№	Вопрос
---	--------

п.п.	
1.	Раскройте соотношение понятий «этика», «мораль» и «нравственность» применительно к государственной и муниципальной службе. Почему профессиональная этика чиновника не сводится к простому соблюдению закона?
2.	Назовите основные этические принципы государственного и муниципального служащего, закрепленные в Типовом кодексе этики (2010 г.). Раскройте содержание любого трех из них.
3.	В чем заключается специфика государственной и муниципальной службы как профессиональной деятельности, требующей особых этических регуляторов (в отличие от коммерческих организаций)?
4.	Охарактеризуйте основные функции этики государственной службы: регулятивную, воспитательную, познавательную, методологическую. Приведите пример реализации каждой функции в реальной практике.

1.2. Эссе на тему: «Может ли государственный служащий быть моральным автономом (самостоятельным в нравственном выборе) или его этика полностью детерминирована служебным положением и инструкциями?»

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	<p>Что из перечисленного является объектом этики государственной и муниципальной службы как научной дисциплины?</p> <p>А) Тексты законодательных актов о государственной службе</p> <p>Б) Нравственные отношения, возникающие в процессе профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих</p> <p>В) Процедура проведения конкурса на замещение вакантной должности</p> <p>Г) Статистические данные о</p>	б	<p>Почему Б верно: Объект любой науки — это та сфера реальности, которую она изучает. Этика государственной и муниципальной службы как раздел профессиональной этики исследует именно нравственные аспекты профессиональной деятельности служащих: моральные нормы, ценности, дилеммы, отношения между служащими и гражданами, служащими и руководством и т.д.</p>

	<p>количестве государственных служащих</p>		<p>Почему А неверно: Законодательные акты — это предмет изучения права (административного, трудового), а не этики. Хотя этика использует правовые тексты как источник, сами по себе они не являются объектом этики.</p> <p>Почему В неверно: Процедура конкурса — это организационно-правовой механизм, который относится к кадровому менеджменту и административному праву, а не к этике (хотя этика изучает нравственные аспекты проведения конкурса, но не саму процедуру).</p> <p>Почему Г неверно: Статистика — это количественные данные, которые может использовать социология или статистика, но не этика как нормативная дисциплина.</p>
2.	<p>Какой из перечисленных принципов является отличительным для профессиональной этики государственного служащего по сравнению с общей этикой?</p> <p>А) Принцип честности Б) Принцип законности В) Принцип беспристрастности</p>	В	<p>Почему В верно: Принцип беспристрастности (непредвзятости, объективности) приобретает особое значение именно на государственной службе, так как служащий представляет государство и обязан одинаково относиться ко всем</p>

	<p>(исключение личных предпочтений) Г) Принцип гуманизма</p>	<p>гражданам и организациям, не допуская фаворитизма, кумовства, предпочтения «своих». В общей этике беспристрастность важна, но не является абсолютным требованием к каждому человеку в обычной жизни (друзьям мы уделяем больше внимания, чем незнакомцам, что в целом морально допустимо).</p> <p>Почему А неверно: Честность — важный нравственный принцип, но он универсален для любой этики (общей, профессиональной, бытовой). Он не является отличительным именно для госслужбы.</p> <p>Почему Б неверно: Законность — это в большей степени правовой, а не этический принцип. Кроме того, соблюдение закона обязательно для всех граждан, не только для госслужащих.</p> <p>Почему Г неверно: Гуманизм (человеколюбие, уважение к человеку) — это общеэтический принцип, значимый для любой профессии и для обычной жизни.</p>
--	--	---

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Вопрос 1. Что является основным отличием профессиональной этики государственного служащего от общей этики?

- д) Запрет на использование нецензурной лексики
- е) Наличие легитимного права на применение принуждения от имени государства
- ж) Необходимость соблюдения дресс-кода
- з) Запрет на критику начальства

Вопрос 2. Какая философская концепция лежит в основе методологии современной этики госслужбы в России?

- д) Гедонизм (стремление к удовольствию)
- е) Утилитаризм (польза для большинства)
- ж) Деонтология (учение о должном) в сочетании с принципами публичного права
- з) Нигилизм (отрицание моральных норм)

Вопрос 3. Соотнесите название этической категории с ее содержанием применительно к госслужащему:

Категория	Содержание
1. Справедливость	А. Способность следовать нормам, несмотря на внешнее давление
2. Ответственность	Б. Обеспечение равного доступа к госуслугам и беспристрастность
3. Честь	В. Готовность отвечать за последствия своих решений и действий
4. Устойчивость	Г. Совокупность качеств, вызывающих уважение и доверие граждан

Вопрос 4. Установите соответствие между методологическим подходом в этике и его трактовкой в госслужбе:

Подход	Трактовка
1. Антропологический	А. Приоритет формальных процедур и регламентов (должное)
2. Социологический	Б. Анализ мотивов поведения служащего, его личностных качеств
3. Институциональный	В. Изучение реальных норм и ценностей внутри коллектива
4. Деонтологический	Г. Исследование организационной культуры и ролевых ожиданий

Вопрос 5. Какие из перечисленных элементов входят в теоретико-методологическую базу этики государственной службы? (Выберите три правильных варианта)

- ж) Теория общественного договора (Дж. Локк, Ж.-Ж. Руссо)
- з) Теория естественных прав человека
- и) Теория «закрытого общества» (К. Поппер)
- к) Концепция разделения властей (Ш. Монтескьё)
- л) Концепция «сверхчеловека» (Ф. Ницше)
- м) Принцип приоритета корпоративных интересов над общественными

Вопрос 6. Отметьте, какие функции выполняет этика государственной службы как теоретическая дисциплина: (Выберите три правильных варианта)

- ж) Познавательная (выявление моральных конфликтов в госуправлении)
- з) Маркетинговая (продвижение бренда ведомства)
- и) Методологическая (разработка инструментария оценки поведения)
- к) Правозамещающая (замена юридических норм моральными)
- л) Воспитательная (формирование идеалов служения обществу)
- м) Развлекательная (повышение эмоционального фона)

Вопрос 7. Расположите в хронологической последовательности этапы становления методологии этики госслужбы в западной мысли:

1. Обоснование рациональной бюрократии с формальными правилами (М. Вебер)
2. Античный идеал добродетельного правления (Платон)
3. Разработка теории административной этики как академической дисциплины (XX век)
4. Идеи макиавеллизма о приоритете цели над моралью в управлении (Возрождение)

Вопрос 8. Установите последовательность применения методологических принципов при анализе этической дилеммы госслужащего:

1. Сбор фактов о ситуации (социологический метод)
2. Интерпретация норм кодекса этики (деонтологический метод)
3. Оценка личной мотивации служащего (аксиологический метод)
4. Прогнозирование последствий для публичных интересов (утилитарный метод)

Тема 2. Правовое и нормативное регулирование нравственных отношений на государственной и муниципальной службе. ОПК-1.2, ОПК-4.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Перечислите основные нормативные правовые акты, составляющие правовую основу регулирования нравственных отношений на государственной и муниципальной службе в Российской Федерации. Раскройте иерархию этих актов, указав, какие из них имеют федеральный уровень, а какие — ведомственный и локальный.
2.	Раскройте содержание понятия «конфликт интересов» на государственной и муниципальной службе. Какие нормативные акты регулируют порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов? Какова обязанность служащего при возникновении личной заинтересованности?

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

Проанализируйте положения статьи 18 Федерального закона № 79-ФЗ «Общие принципы служебного поведения государственных служащих». Какие моральные требования в ней закреплены в качестве юридических обязанностей? Приведите три конкретных положения и объясните, какой нравственный принцип за каждым из них стоит.

Рекомендация по ответу: Статья 18 ФЗ № 79-ФЗ, а также аналогичные нормы ФЗ № 25-ФЗ закрепляют:

- «исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне» — принцип добросовестности и долга;
- «не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям» — принцип беспристрастности;
- «соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий» — принцип политической нейтральности

Задание 2.

Охарактеризуйте правовой статус комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Каковы их полномочия в сфере регулирования нравственных отношений? Какой правовой акт регламентирует их деятельность и какие решения они вправе принимать?

Рекомендация по ответу: Комиссии созданы во всех государственных и муниципальных органах в соответствии с антикоррупционным законодательством. Их полномочия включают рассмотрение вопросов соблюдения ограничений и запретов, урегулирование конфликта интересов,

проведение служебных проверок. Решения комиссии носят рекомендательный характер, но их заключения учитываются при наложении дисциплинарных взысканий. Комиссия может рекомендовать руководителю применить взыскание или провести разъяснительную беседу

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	<p>Какой нормативный правовой акт является основным (базовым) документом рекомендательного характера, устанавливающим единые этические принципы и правила служебного поведения для государственных и муниципальных служащих в Российской Федерации?</p> <ul style="list-style-type: none"> • А) Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» • Б) Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих • В) Федеральный закон № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» • Г) Указ 	Б	<p>Правильным ответом является вариант Б, так как Типовой кодекс этики и служебного поведения — это единственный специализированный рекомендательный документ, предназначенный специально для унификации этических норм всех государственных и муниципальных служащих, служащих методологической основой для разработки ведомственных и локальных кодексов и детально регламентирующий как принципы, так и механизмы их реализации.</p>

	Президента РФ «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»		
2.	<p>Какое правовое последствие наступает для государственного служащего в случае непредставления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих и членов своей семьи?</p> <ul style="list-style-type: none"> • А) Административный штраф • Б) Увольнение в связи с утратой доверия • В) Понижение в должности без увольнения • Г) Устное замечание 	б	<p>Правильным ответом является вариант Б. Непредставление государственным или муниципальным служащим сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (своих и членов семьи) влечет увольнение в связи с утратой доверия на основании статьи 59.2 ФЗ № 79-ФЗ (или статьи 19 ФЗ № 25-ФЗ для муниципальных служащих). Это наиболее строгая мера дисциплинарной ответственности, отражающая высокие нравственные требования к служащим и несовместимость сокрытия информации о доходах со статусом публичного должностного лица.</p>

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Вопрос 1. Какой нормативный правовой акт в Российской Федерации является базовым для регулирования нравственных отношений и требований к служебному поведению государственных гражданских служащих?

- д) Трудовой кодекс РФ
- е) Федеральный закон «О противодействии коррупции»
- ж) Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ (одобрен Президиумом Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции)

з) Конституция РФ

Вопрос 2. Что из перечисленного является неправомерной мерой регулирования нравственных отношений на государственной службе?

д) Обязанность уведомлять о склонении к совершению коррупционного правонарушения (ст. 9 Закона «О противодействии коррупции»)

е) Дисциплинарная ответственность за аморальный проступок (п. 9 ч. 1 ст. 57 Закона № 79-ФЗ)

ж) Публичное принесение присяги (клятвы) государственным служащим

з) Запрет на замещение должности в случае непредставления сведений о доходах

Вопрос 3. Соотнесите вид правового/нормативного акта с его содержательным регулированием нравственных отношений:

Акт	Содержание
1. Конституция РФ	А. Конкретизирует запреты, связанные с дарением, конфликтом интересов
2. Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»	Б. Устанавливает антикоррупционные стандарты поведения и обязанность уведомлять
3. Федеральный закон «О противодействии коррупции»	В. Закрепляет высшие ценности: права человека, справедливость, законность
4. Ведомственный кодекс этики (например, МВД, прокуратуры)	Г. Определяет основные нравственные требования: честность, беспристрастность, ответственность

Вопрос 4. Установите соответствие между категорией нарушения нравственных норм и возможными правовыми последствиями (в соответствии с законодательством):

Нарушение	Последствие
1. Конфликт интересов, о котором служащий не уведомил	А. Увольнение в связи с утратой доверия (ст. 59.2 Закона № 79-ФЗ)
2. Грубый публичный аморальный проступок, порочащий честь госслужащего	Б. Дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 57 Закона № 79-ФЗ)
3. Получение подарка стоимостью свыше 3 000 рублей от подчиненного	В. Административный штраф или обращение в доход государства
4. Непредставление сведений о доходах супруги (супруга)	Г. Отказ в приеме на службу или расторжение контракта

Вопрос 5. Какие из перечисленных обязанностей государственного служащего имеют прямое нравственно-правовое содержание (регулируют как право, так и мораль)? (Выберите три правильных варианта)

- ж) Соблюдать ограничения и запреты, связанные с прохождением службы
- з) Уведомлять о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей
- и) Соблюдать технику безопасности на рабочем месте
- к) Не использовать служебное положение для предвыборной агитации
- л) Придерживаться определенной прически (корпоративный дресс-код, не закрепленный в законе, но указанный в локальном акте)
- м) Хранить государственную тайну

Вопрос 6. Какие нормативные механизмы регулирования нравственных отношений предусмотрены для предотвращения коррупции? (Выберите три правильных варианта)

- ж) Запрет на получение вознаграждения за публикации в научных журналах
- з) Обязанность передавать подарки, полученные при протокольных мероприятиях, в специальный фонд
- и) Запрет на совместную службу близких родственников (принцип «кумовства»)
- к) Обязанность согласовывать с руководителем покупку продуктов в магазине
- л) Представление сведений о расходах, если сделка превышает доход семьи за 3 года
- м) Запрет на использование личного автомобиля

Вопрос 7. Расположите в логической последовательности этапы применения правовых и нравственных норм при возникновении конфликта интересов у госслужащего:

1. Применение дисциплинарного взыскания (если установлена вина)
2. Уведомление представителя нанимателя о конфликте интересов
3. Возникновение личной заинтересованности (например, родственник участвует в тендере)
4. Рассмотрение уведомления комиссией по соблюдению требований к служебному поведению

Вопрос 8. Установите последовательность исторического развития нормативного регулирования этики госслужащих в России (по годам принятия ключевых документов):

1. Указ Президента «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»

2. Принятие Типового кодекса этики и служебного поведения (рекомендательный акт)
3. Вступление в силу Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ» с главой об этике
4. Ратификация Конвенции ООН против коррупции

Тема 3. Кодекс служебной этики государственных и муниципальных служащих: содержание, механизмы реализации. ОПК-1.2, ОПК-4.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Дайте определение Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих. Каковы цели его принятия? Назовите не менее трех целей.
2.	Перечислите основные принципы служебного поведения государственных и муниципальных служащих, закрепленные в Типовом кодексе этики. Раскройте содержание любых трех из них.
3.	Каков юридический статус Типового кодекса этики? Является ли он обязательным для исполнения или носит рекомендательный характер? Обоснуйте ответ.
4.	Назовите основные разделы Типового кодекса этики и служебного поведения. Какие вопросы регулирует каждый раздел?
5.	Какие механизмы реализации Кодекса этики предусмотрены для государственных и муниципальных служащих? Назовите не менее четырех механизмов.

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

Сравните Типовой кодекс этики (2010 г.) и Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих». Что общего и в чем различия между этими документами? Как развивалось нормативное регулирование этики государственных служащих в России?

Рекомендация по ответу: Общее: оба документа регулируют этику государственных служащих, содержат принципы служебного поведения. Различия: Указ 2002 года — первый документ, закрепивший этические принципы на государственном уровне, носит императивный характер. Типовой кодекс этики (2010 г.) является более детальным, включает механизмы реализации, охватывает также муниципальных служащих, носит

рекомендательный характер, служит основой для разработки ведомственных кодексов. Развитие: от общих принципов (2002) → к закреплению в законе (ФЗ № 79-ФЗ, 2004 г.) → к детализированному Кодексу (2010 г.) → к ведомственным кодексам.

Задание 2.

Проанализируйте следующую ситуацию с точки зрения Кодекса этики: государственный служащий в социальных сетях (в личном аккаунте, в неслужебное время) публикует резкие высказывания о политике руководства своего органа, критикует принимаемые решения, называет их «глупыми и бездарными». Нарушает ли он Кодекс этики? Если да, то какие именно положения? Может ли он быть привлечен к дисциплинарной ответственности?

Рекомендация по ответу: Да, нарушает. Типовой кодекс этики требует от служащих соблюдать лояльность, не совершать действий, подрывающих авторитет государственного органа, воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственного органа, если это не входит в его должностные обязанности. Даже вне службы служащий остается публичным лицом. Такие высказывания могут быть основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности (замечание или выговор) как нарушающие принцип лояльности и наносящие ущерб репутации органа.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Каков юридический статус Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренного Президиумом Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции 23 декабря 2010 года? • А) Федеральный	В	Правильным ответом является вариант В. Типовой кодекс этики — это рекомендательный документ, который не имеет прямой юридической силы, но выполняет важнейшую методологическую функцию, являясь единой основой для разработки обязательных ведомственных и локальных кодексов этики. Его соблюдение опосредованно учитывается в кадровых процессах (аттестация,

	<p>закон, обязательный для исполнения всеми государственными и муниципальными служащими</p> <ul style="list-style-type: none"> • Б) Ведомственный нормативный правовой акт, обязательный только для федеральных государственных служащих • В) Рекомендательный документ, являющийся методологической основой для разработки ведомственных и локальных кодексов этики • Г) Подзаконный нормативный правовой акт, имеющий силу Указа Президента РФ 		<p>формирование кадрового резерва) и способствует формированию единых стандартов служебного поведения на всей публичной службе.</p>
2.	<p>В каком случае Типовой кодекс этики и служебного поведения прямо предусматривает, что нарушение его положений влечет «моральное осуждение на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов»?</p> <ul style="list-style-type: none"> • А) Во всех случаях нарушения служащим требований к внешнему виду (дресс-коду) • Б) В случае совершения служащим 	В	<p>Правильным ответом является вариант В. Типовой кодекс этики и служебного поведения прямо предусматривает «моральное осуждение на заседании соответствующей комиссии» для тех случаев нарушения этических норм, которые не урегулированы законодательством о государственной службе (то есть формально не являются правонарушениями), но при этом наносят ущерб авторитету публичной службы и доверию граждан. Это ключевой механизм реализации этических требований в ситуациях</p>

<p>административного правонарушения, не связанного со службой</p> <ul style="list-style-type: none"> • В) В случае нарушения служащим положений Кодекса, ответственность за которое не урегулирована законодательством о государственной службе • Г) За разглашение государственной тайны 		<p>правовой неопределенности, где закон молчит, но моральный императив требует реагирования.</p>
---	--	--

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Вопрос 1. Какой документ в Российской Федерации является базовым рекомендательным актом, устанавливающим общие принципы служебного поведения для государственных и муниципальных служащих?

- д) Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»
- е) Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих
- ж) Конституция Российской Федерации
- з) Указ Президента «О борьбе с коррупцией»

Вопрос 2. Какая мера не относится к механизмам реализации Кодекса этики государственного служащего?

- д) Периодическая оценка соблюдения служащими принципов и требований Кодекса
- е) Учет соблюдения Кодекса при назначении на вышестоящую должность
- ж) Публичное порицание служащего в СМИ за нарушение Кодекса
- з) Обязательное ознакомление гражданского служащего с положениями Кодекса при поступлении на службу

Вопрос 3. Установите соответствие между этическим принципом, закрепленным в Типовом кодексе этики, и его содержанием:

Принцип	Содержание
1. Принцип законности	А. Госслужащий не должен использовать должностные возможности для оказания влияния

	на деятельность политических партий
2. Принцип беспристрастности	Б. Совершенные действия и их последствия не должны вызывать сомнений в честности и неподкупности служащего
3. Принцип лояльности	В. Служащий обязан соблюдать Конституцию и федеральные законы
4. Принцип открытости	Г. Госслужащий должен избегать ситуаций, когда личная заинтересованность влияет на выполнение обязанностей
5. Принцип политической нейтральности	Д. Служащий обязан предоставлять достоверную информацию о своей деятельности

Вопрос 4. Установите соответствие между механизмом реализации Кодекса этики и его содержательной характеристикой:

Механизм	Характеристика
1. Организационный	А. Создание комиссий по этике, комиссий по урегулированию конфликта интересов
2. Нормативно-правовой	Б. Анкетирование служащих, 360-градусная оценка, аттестация
3. Контрольно-оценочный	В. Принятие локальных актов, ведомственных кодексов этики
4. Воспитательно-просветительский	Г. Лекции, семинары, тренинги по этическим вопросам

Вопрос 5. Какие цели преследует Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ? (Выберите три правильных варианта)

- ж) Установление жестких правовых санкций за нарушение служебной дисциплины
- з) Поддержание доверия граждан к государственным и муниципальным органам
- и) Формирование единого нравственно-правового пространства в системе публичной службы
- к) Обеспечение конкурентного преимущества коммерческим организациям
- л) Создание механизмов prevention (предотвращения) коррупционного поведения
- м) Замена норм трудового законодательства

Вопрос 6. Какие из перечисленных инструментов относятся к механизмам реализации положений Кодекса этики в государственном органе? (Выберите три правильных варианта)

ж) Ознакомление служащих с Кодексом под роспись при поступлении на службу

з) Включение соблюдения этических норм в критерии оценки при аттестации

и) Наложение дисциплинарного взыскания только за нарушение Кодекса (без учета других нарушений)

к) Деятельность комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов

л) Обязательная публикация личных доходов служащих в открытом доступе без ограничений

м) Проведение анкетирования для оценки осведомленности о миссии и ценностях государственного органа

Вопрос 7. Расположите в логической последовательности этапы внедрения Кодекса этики в государственном органе:

1. Утверждение руководителем государственного органа Кодекса этики (или Положения о комиссии по этике)

2. Организация системы обучения и повышения квалификации служащих по вопросам этики

3. Ознакомление служащих с положениями Кодекса и проведение разъяснительной работы

4. Оценка эффективности реализации Кодекса и внесение необходимых изменений

Вопрос 8. Расположите в хронологической последовательности принятие ключевых нормативных правовых актов, регулирующих этику государственных и муниципальных служащих в новейшей истории России:

1. Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»

2. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих (одобрен 23.12.2010)

3. Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (2004)

4. Федеральный закон «О противодействии коррупции» (2008)

Тема 4. Организационные формы регулирования нравственных отношений на государственной и муниципальной службе. ОПК-1.2, ОПК-4.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Дайте определение понятия «организационные формы регулирования нравственных отношений» применительно к государственной и муниципальной службе. Перечислите основные организационные формы (институты), используемые в Российской Федерации.
2.	Что представляет собой комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов? Каков порядок ее формирования и основной состав?
3.	Каково значение института присяги (клятвы) как организационно-нравственной формы регулирования? Какие функции он выполняет?
4.	Охарактеризуйте правовой статус и полномочия комиссий по соблюдению требований к служебному поведению. Какой юридической силой обладают их решения? Вправе ли комиссия самостоятельно налагать дисциплинарные взыскания на служащих?
5.	В чем заключается сущность наставничества как организационной формы регулирования нравственных отношений на государственной службе? Какие задачи оно решает и каков механизм его реализации?

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

Проанализируйте проблему эффективности работы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению. Какие факторы снижают их реальное влияние на нравственную атмосферу в государственных органах? Предложите пути повышения эффективности деятельности комиссий (не менее трех предложений).

Рекомендация по ответу: В научной литературе отмечается, что меры этического регулирования в России носят фрагментарный характер, а предотвращение неэтичного поведения требует создания системы интегрированных механизмов поддержания этики (этической инфраструктуры)

Задание 2.

эссе: *«Может ли институт присяги (клятвы) для государственных служащих реально повлиять на их нравственное поведение, или это лишь символический ритуал?»*

Напишите эссе-рассуждение (объем — 2–3 страницы), в котором приведите аргументы «за» и «против», а также сформулируйте собственную позицию с опорой на теоретический материал и примеры.

Рекомендация по ответу:

Аргументы «за» (ритуал имеет значение):

- Присяга является публичным обязательством, которое психологически обязывает человека соответствовать заявленным принципам.
- Торжественная церемония под Государственным флагом создает эмоциональный настрой, повышает чувство ответственности.
- Присяга выполняет воспитательную функцию, формируя у служащего осознание особого статуса и долга перед обществом.

Аргументы «против» (ритуал недостаточен):

- Как указано в законопроекте, введение присяги «не предлагает дополнительных мер ответственности за нарушение присяги». Присяга сама по себе не подкреплена санкциями.
- Без системы контроля, обучения и реальной ответственности присяга может остаться формальным ритуалом.
- Этическое поведение формируется не разовым актом, а постоянной воспитательной работой и организационной культурой.

Вывод: Присяга является важным, но не достаточным элементом этической инфраструктуры. Она эффективна только в комплексе с другими организационными формами (обучение, наставничество, комиссии по этике). Сама по себе присяга не предотвратит нарушений, но может усилить внутреннюю моральную ответственность служащего, особенно при сочетании с реальными механизмами контроля.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какая организационная форма регулирования нравственных отношений, согласно нормативным правовым актам Российской Федерации, создается в государственном органе для координации деятельности наставников, отбора кандидатов в наставники и распространения положительного опыта наставнической работы? А) Аттестационная комиссия	в	Правильным ответом является вариант В — совет (комиссия) по наставничеству. Эта организационная форма регулирования нравственных отношений создается в государственном органе в соответствии с Методическими рекомендациями Минтруда России специально для координации наставнической деятельности, отбора наставников и распространения лучших практик. Ее ключевая задача

	<p>Б) Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов</p> <p>В) Совет (комиссия) по наставничеству</p> <p>Г) Дисциплинарная комиссия</p>		<p>— обеспечение преемственности профессионального опыта и передача этических ценностей новым поколениям служащих через институт наставничества</p>
2.	<p>Согласно Методическим рекомендациям, одобренным Президиумом Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции (протокол № 24 от 13 апреля 2011 г.), каков юридический статус решений комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов?</p> <p>А) Решения комиссии являются обязательными для немедленного исполнения представителем нанимателя</p> <p>Б) Решения комиссии носят рекомендательный характер для представителя нанимателя</p> <p>В) Решения комиссии имеют силу нормативного правового акта государственного органа</p> <p>Г) Решения комиссии являются окончательными и</p>	б	<p>Правильным ответом является вариант Б — решения комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов носят рекомендательный характер. Комиссия является совещательным и консультативным органом, содействующим государственному органу в обеспечении соблюдения служащими ограничений и запретов, но не наделенным властными полномочиями по наложению взысканий. Окончательное решение о привлечении к дисциплинарной ответственности принимает представитель нанимателя (руководитель государственного органа)</p>

	обжалованию подлежат	не		
--	-------------------------	----	--	--

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Вопрос 1. Какая организационная форма регулирования нравственных отношений предусматривает создание специального коллегиального органа для рассмотрения вопросов, связанных с нарушением служащими этических норм и правил служебного поведения?

- д) Институт медиации (посредничества)
- е) Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов
- ж) Аттестационная комиссия
- з) Профсоюзный комитет

Вопрос 2. Какой орган утвердил Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих?

- д) Государственная Дума Федерального Собрания РФ
- е) Правительство Российской Федерации
- ж) Президиум Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции
- з) Министерство труда и социальной защиты РФ

Вопрос 3. Установите соответствие между организационной формой регулирования нравственных отношений и ее содержательной характеристикой:

Организационная форма	Характеристика
1. Комиссия по урегулированию конфликта интересов	А. Публичное принятие обязательства соблюдать установленные требования и запреты
2. Институт присяги (клятвы)	Б. Орган, рассматривающий вопросы несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении конфликта интересов
3. Служебная аттестация	В. Формирование у служащих знаний и навыков этичного поведения в типовых ситуациях
4. Обучение по программам повышения квалификации в области	Г. Процедура оценки профессиональной деятельности,

этики	включающая критерии соблюдения этических норм
-------	---

Вопрос 4. Установите соответствие между типом организационного механизма и его функцией в системе регулирования нравственных отношений:

Механизм	Функция
1. Превентивный (профилактический)	А. Рассмотрение уже совершенных нарушений и применение мер реагирования
2. Контрольный	Б. Обеспечение ознакомления с нормами этики при поступлении на службу
3. Реагирующий (юрисдикционный)	В. Выявление и фиксация фактов несоблюдения этических требований
4. Восстановительный	Г. Принесение извинений, компенсация репутационного ущерба

Вопрос 5. Какие из перечисленных организационных форм регулирования нравственных отношений предусмотрены действующим законодательством о государственной гражданской службе? (Выберите три правильных варианта)

- ж) Создание дисциплинарных судов для государственных служащих
- з) Образование комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов
- и) Включение в контракт о прохождении службы обязанности соблюдать ограничения и запреты
- к) Проведение служебных проверок по фактам нарушения этических норм
- л) Обязательное психофизиологическое тестирование всех служащих
- м) Создание политических партий внутри государственного органа

Вопрос 6. Какие организационные меры могут применяться комиссией по соблюдению требований к служебному поведению по результатам рассмотрения материалов о нарушении этических норм? (Выберите три правильных варианта)

- ж) Наложение административного штрафа на служащего
- з) Рекомендация руководителю объявить служащему дисциплинарное взыскание
- и) Принятие решения об увольнении служащего (без согласования с руководителем)
- к) Проведение с нарушителем беседы разъяснительного характера

- л) Направление материалов в правоохранительные органы при наличии признаков правонарушения
- м) Лишение служащего права на получение премии на определенный срок

Вопрос 7. Расположите в логической последовательности этапы организационного механизма урегулирования конфликта интересов на государственной службе:

1. Принятие служащим мер по предотвращению конфликта интересов (самоотвод)
2. Возникновение у служащего личной заинтересованности, влияющей на исполнение обязанностей
3. Рассмотрение уведомления на заседании комиссии по урегулированию конфликта интересов
4. Направление служащим уведомления о возникновении конфликта интересов представителю нанимателя

Вопрос 8. Расположите в хронологической последовательности создание (возникновение) основных организационных институтов регулирования нравственных отношений государственных служащих в России:

1. Создание комиссий по соблюдению требований к служебному поведению (в соответствии с Указом Президента РФ)
2. Принятие Типового кодекса этики и служебного поведения, утверждение рекомендаций по созданию комиссий
3. Появление первых этических комитетов в отдельных федеральных органах исполнительной власти (пилотные проекты)
4. Законодательное закрепление обязанности создавать комиссии по урегулированию конфликта интересов

Тема 5. Дисфункции публичной службы в сфере нравственных отношений. ОПК-1.2, ОПК-4.3

1. Задания открытого типа.
 - 1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Дайте определение понятия «дисфункции публичной службы» применительно к сфере нравственных отношений. В чем отличие дисфункций от «обычных» нарушений служебной дисциплины?
2.	Назовите основные виды дисфункций публичной службы в сфере нравственных отношений (не менее четырех) и кратко охарактеризуйте каждый из них.

3.	Назовите основные причины возникновения дисфункций на государственной и муниципальной службе. Как общее падение нравственности в обществе влияет на состояние морали на публичной службе?
4.	Каковы негативные последствия дисфункций публичной службы для государства, общества и граждан?
5.	Что понимается под «моральной деформацией» государственного служащего? Какие формы она может принимать?

1.2. Контрольные задания с ключами.

Задание 1.

Проанализируйте соотношение уголовно-правовой и профилактической моделей противодействия дисфункциям на государственной службе. Какая модель доминирует в российской практике и почему она недостаточно эффективна?

Рекомендация по ответу: Как отмечают исследователи, в настоящее время в Российской Федерации в сфере противодействия коррупции преимущественно реализуется изначально малоэффективная уголовно-правовая модель. Суть данной модели заключается в том, что механизм противодействия коррупции направлен на выявление и привлечение должностных лиц, совершивших коррупционные преступления, к уголовной ответственности. При этом меры предупредительного характера либо совсем не реализуются (игнорируются), либо применяются крайне бессистемно, с невысокой практической эффективностью

Задание 2.

Проанализируйте проблему «юридизации этики» как фактор, способствующий сохранению дисфункций. Почему правовое регулирование не может полностью заменить моральное? Каковы пределы перевода этических требований в правовые нормы?

Рекомендация по ответу: «Юридизация этики» — это процесс перевода моральных требований в правовые обязанности с установлением юридической ответственности за их нарушение. Как отмечает Е.Д. Богатырев, «требования, включенные в Кодексы этики, по существу сохранили за собой статус правовых норм, поскольку, во-первых, они предписываются сверху, во-вторых, исключают альтернативу в поведении человека, свойственную моральному требованию, в-третьих, предполагают ответственность за их несоблюдение вплоть до уголовной. То есть механизм действия Кодекса этики остается правовым, а не моральным»

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№	Содержание задания	Правильный	Аргументы,
---	--------------------	------------	------------

п.п.		ответ	обосновывающие выбор ответа
1.	<p>Что из перечисленного наиболее точно соответствует понятию «дисфункция публичной службы» в сфере нравственных отношений?</p> <p>А) Временное отсутствие сотрудника на рабочем месте по уважительной причине</p> <p>Б) Устойчивое негативное отклонение в профессиональном поведении служащих, выражающееся в нарушении этических норм и подрывающее доверие граждан к государственным институтам</p> <p>В) Проведение плановой аттестации сотрудников государственного органа</p> <p>Г) Повышение квалификации государственного служащего на профильных курсах</p>	б	<p>Правильным ответом является вариант Б. Дисфункция публичной службы в сфере нравственных отношений — это устойчивые негативные отклонения в поведении служащих, выражающиеся в нарушении этических норм, злоупотреблении доверием и властью, подрывающие авторитет государственных институтов и доверие граждан. В отличие от единичных нарушений или легитимных организационных процедур, дисфункции носят системный характер и требуют комплексных мер по нравственному оздоровлению публичной службы.</p>
2.	<p>Какое из перечисленных явлений относится к дисфункциям публичной службы и проявляется в виде негласной практики, при которой сотрудники государственного органа покрывают нарушения своих коллег, препятствуют реальному наказанию виновных и не дают выносить «сор из</p>	в	<p>Правильным ответом является вариант В — круговая порука. Это одна из наиболее опасных дисфункций публичной службы, представляющая собой негласную практику коллективного сокрытия нарушений и защиты «своих» от реальной ответственности. Круговая порука ведет к</p>

	<p>избы»?</p> <p>А) Профессиональная деформация</p> <p>Б) Корпоративная культура</p> <p>В) Круговая порука</p> <p>Г) Бюрократический формализм</p>	<p>безнаказанности нарушителей, воспроизводству коррупционных практик и формальному характеру работы этических комиссий, что в конечном счете подрывает доверие граждан к государственным институтам. Эффективное противодействие круговой поруке требует не только усиления внешнего контроля, но и изменения организационной культуры государственной службы.</p>
--	--	---

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Вопрос 1. Что из перечисленного понимается под «дисфункцией» в сфере нравственных отношений на государственной и муниципальной службе?

- д) Временное отстранение служащего от должности на период служебной проверки
- е) Негативные отклонения в поведении служащих и функционировании системы, приводящие к снижению эффективности и подрыву доверия
- ж) Проведение плановой аттестации сотрудников
- з) Введение новых этических норм и правил

Вопрос 2. Какая из перечисленных форм дисфункции проявляется в использовании должностного положения для получения личной выгоды, включая продвижение родственников и решение личных вопросов за счет служебных ресурсов?

- д) Бюрократический формализм
- е) Профессиональная деформация
- ж) Фаворитизм и конфликт интересов
- з) Синдром эмоционального выгорания

Вопрос 3. Установите соответствие между формой дисфункции и ее конкретным проявлением:

Форма дисфункции	Проявление
------------------	------------

1. Коррупционное поведение	А. Грубость губернатора в ответ на вопрос жительницы о задолженности по зарплате: «Если в таком тоне будете разговаривать — никогда!»
2. Административное хамство (пренебрежение к гражданам)	Б. Использование служебного автомобиля в личных целях, выезд на дачу в рабочее время
3. Непрофессионализм и некомпетентность	В. Получение взятки за выгодное решение по государственному контракту
4. Имморализм (аморальное поведение)	Г. Незнание законов и регламентов, ошибки в оформлении документов, затягивание сроков рассмотрения обращений

Вопрос 4. Установите соответствие между причиной возникновения дисфункций и ее характеристикой:

Причина дисфункции	Характеристика
1. Институциональная	А. Отсутствие у служащего необходимых знаний, навыков, опыта для качественного выполнения обязанностей
2. Культурно-историческая	Б. Слабость механизмов контроля, несовершенство антикоррупционного законодательства, формальный характер этических комиссий
3. Личностная (персональная)	В. Традиции «кормления», круговой поруки, пренебрежения к человеку, уходящие корнями в историю («подьячий — породы собачьей»)
4. Социально-психологическая	Г. Деформация ценностных ориентаций, синдром вседозволенности, чувство безнаказанности

Вопрос 5. Какие негативные последствия для государства и общества влекут за собой дисфункции в сфере нравственных отношений на публичной службе? (Выберите три правильных варианта)

- ж) Повышение инвестиционной привлекательности страны
- з) Подрыв доверия граждан к государственным институтам
- и) Рост социальной напряженности и протестных настроений
- к) Снижение эффективности государственного управления
- л) Укрепление авторитета власти на международной арене

м) Увеличение бюджетных расходов на борьбу с последствиями коррупции

Вопрос 6. Какие из перечисленных явлений можно отнести к дисфункциям публичной службы в сфере нравственных отношений? (Выберите три правильных варианта)

- ж) Отказ гражданину в приеме документов без законных оснований
- з) Публикация на официальном сайте отчета о доходах служащих
- и) Использование служебного положения для трудоустройства родственника
- к) Прохождение планового повышения квалификации
- л) Управление автомобилем в нетрезвом виде служащим в рабочее время (депутат, задержанный за пьяное вождение)
- м) Соблюдение служащими требований антикоррупционного законодательства

Вопрос 7. Расположите в логической последовательности этапы развития типичной дисфункциональной ситуации «административного произвола»:

1. Гражданин обращается за государственной услугой (например, получение справки)
2. У гражданина формируется устойчивое недоверие к государственной власти
3. Служащий превышает полномочия или нарушает регламент, требуя «особые условия»
4. Служащий не получает адекватного наказания («круговая порука», «отмазывание своих»)
5. Гражданин вынужден тратить время и средства, обращаться в вышестоящие инстанции

Вопрос 8. Расположите в хронологической последовательности наиболее резонансные случаи дисфункционального поведения российских чиновников (по году инцидента, от более раннего к более позднему):

1. Глава Марий Эл обещает перекопать дорогу в наказание жителям села
2. Депутат Госдумы задержан за пьяное вождение с угрозами сотрудникам ДПС
3. Зам. акима Зерендинского района уволен за пьяное вождение служебной машины (Казахстан)
4. Ольга Глацких заявляет, что не обязана любить народ, вызвав общественный резонанс

Тема 6. Формирование этической инфраструктуры в системе государственной и муниципальной службы: отечественная практика и зарубежный опыт. ОПК-1.2, ОПК-4.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа

№ п.п.	Вопрос
1.	Раскройте содержание понятия «этическая инфраструктура» применительно к государственной и муниципальной службе. Кто ввел этот термин в научный оборот и каково его определение?
2.	Назовите и кратко охарактеризуйте основные элементы этической инфраструктуры государственной службы. Назовите не менее шести элементов.
3.	Каковы основные цели создания этической инфраструктуры государственной службы?
4.	Какие современные концепции управления государственной службой связаны с формированием этической инфраструктуры и цифровизацией?

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

В чем заключается зарубежный опыт формирования этической инфраструктуры? Какие инновационные подходы реализуются в европейских странах?

Рекомендация по ответу: В западноевропейских и англосаксонских странах внедрение стандартов поведения государственных служащих началось еще до 60-х годов XX века. Постепенно возникло понимание, что «легитимность политической системы страны во многом зависит от того, насколько государственные институты и высшие должностные лица отвечают господствующим в обществе ценностям и идеалам, а их поведение соответствует нормам общественной морали»

Задание 2.

Проанализируйте проблему соотношения формальных и неформальных механизмов в этической инфраструктуре государственной службы на примере России. Какие факторы, по мнению исследователей, препятствуют эффективной реализации формальных механизмов?

Рекомендация по ответу: Этическая инфраструктура включает три основные системы: формальную (законы, кодексы, официальные механизмы контроля), неформальную (традиции, корпоративная культура, нормы

поведения, сложившиеся в коллективе) и лидерство (личный пример руководителей)

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	<p>Какой документ впервые ввел термин «этическая инфраструктура» в международный научный оборот применительно к государственной службе?</p> <p>А) Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации (2001 г.)</p> <p>Б) Доклад Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) 1996 года</p> <p>В) Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ (2010 г.)</p> <p>Г) Рекомендация Комитета министров Совета Европы № R (2000)</p>	б	<p>Правильным ответом является вариант Б — доклад Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) 1996 года. Именно этот документ впервые ввел термин «этическая инфраструктура» в международный научный оборот, определив его как совокупность средств, используемых для регулирования поведения официальных лиц. Впоследствии этот термин был воспринят и развит в работах как зарубежных, так и отечественных исследователей (А.В. Облонский и др.) .</p>
2.	<p>Как трактует понятие «этическая инфраструктура» российский исследователь А.В. Облонский?</p> <p>А) Как «совокупность средств, используемых для регулирования недолжного и поощрения</p>	в	<p>Правильным ответом является вариант В. А.В. Облонский трактует этическую инфраструктуру в узком смысле — как «механизмы, обеспечивающие практическое функционирование заложенных в кодексах</p>

<p>должного поведения официальных лиц»</p> <p>Б) Как «систему правил, действий и агентов, которые обеспечивают стимулы и наказания для государственных служащих»</p> <p>В) Как «механизмы, обеспечивающие практическое функционирование заложенных в кодексах принципов»</p> <p>Г) Как «совокупность формальных и неформальных институтов, обеспечивающих этическое поведение на государственной службе»</p>		<p>принципов» . Это определение подчеркивает, что без практических инструментов, подкрепляющих этические нормы, сами кодексы остаются лишь благими пожеланиями. Данная трактовка особенно актуальна для оценки российской практики, где, по мнению исследователей, меры этического регулирования носят фрагментарный и паллиативный характер</p>
--	--	--

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Вопрос 1. Что из перечисленного относится к элементам «этической инфраструктуры» как системного понятия в сфере публичной службы?

- д) Только наличие кодекса этики в организации
- е) Совокупность формальных и неформальных институтов, механизмов и инструментов, обеспечивающих внедрение и соблюдение этических норм на государственной службе
- ж) Система материального поощрения служащих за безупречную службу
- з) Архитектурное оформление зданий государственных органов

Вопрос 2. Какой международный документ заложил основу для формирования современных моделей этической инфраструктуры в европейских странах?

- д) Маастрихтский договор
- е) Рекомендация Комитета министров Совета Европы «О кодексах поведения для государственных служащих»
- ж) Лиссабонская стратегия
- з) Хартия Европейского Союза об основных правах

Вопрос 3. Установите соответствие между компонентом этической инфраструктуры и его содержанием:

Компонент	Содержание
1. Нормативно-правовой блок	А. Комиссии по этике, институт уполномоченных по этике, кадровые службы
2. Организационно-институциональный блок	Б. Кодексы этики, антикоррупционное законодательство, стандарты служебного поведения
3. Образовательно-воспитательный блок	В. Система мониторинга, служебные проверки, оценка соблюдения этических норм
4. Контрольно-оценочный блок	Г. Программы повышения квалификации, этические тренинги, наставничество

Вопрос 4. Установите соответствие между страной и характерной особенностью ее модели этической инфраструктуры:

Страна	Особенность модели
1. Великобритания	А. Акцент на формальные правила, детальные регламенты, сильные независимые контрольные органы
2. Финляндия	Б. Развитая система этических тренингов и консультаций, институт парламентского омбудсмена
3. США	В. Наличие «Кодекса этики правительственной службы» и специализированных этических офисов (Office of Government Ethics)
4. Германия	Г. Традиционный упор на принципы профессионального поведения и лояльности, закрепленные в федеральном законе о госслужащих

Вопрос 5. Какие элементы входят в структуру этической инфраструктуры государственной службы? (Выберите три правильных варианта)

- ж) Политическая идеология правящей партии
- з) Кодексы этики и служебного поведения
- и) Комиссии по урегулированию конфликта интересов
- к) Система профессиональной этической подготовки и повышения квалификации
- л) Религиозные нормы и традиции

м) Механизмы общественного контроля и обратной связи с гражданами

Вопрос 6. Какие тенденции характеризуют развитие этической инфраструктуры в современной России? (Выберите три правильных варианта)

ж) Полный отказ от рекомендательных актов в пользу императивных норм

з) Создание и повсеместное внедрение Типового кодекса этики (2010 г.) как основы для ведомственных кодексов

и) Формирование комиссий по соблюдению требований к служебному поведению во всех государственных и муниципальных органах

к) Ликвидация всех этических комитетов как неповоротливых структур

л) Внедрение антикоррупционных стандартов и декларирования доходов как части этической инфраструктуры

м) Замена этического регулирования уголовным преследованием

Вопрос 7. Расположите в хронологической последовательности этапы формирования этической инфраструктуры государственной службы в Российской Федерации:

1. Принятие Типового кодекса этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих

2. Создание комиссий по соблюдению требований к служебному поведению в государственных органах

3. Включение в Федеральный закон № 79-ФЗ требований к служебному поведению государственных служащих

4. Разработка и внедрение первых ведомственных кодексов этики в отдельных министерствах и ведомствах (пилотные проекты)

Вопрос 8. Расположите в логической последовательности процесс внедрения этической инфраструктуры в государственном органе (на основе зарубежного опыта):

1. Периодическая оценка эффективности этической инфраструктуры и ее корректировка

2. Создание комиссии по этике и назначение ответственных за этическое сопровождение

3. Разработка и утверждение кодекса этики с учетом специфики органа

4. Проведение обучающих программ для служащих по применению этических норм

Тема 7. Нравственный императив в формировании и реализации кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы. ОПК-1.2, ОПК-4.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа

№ п.п.	Вопрос
1.	Раскройте содержание понятия «нравственный императив кадровой политики» применительно к государственной и муниципальной службе. В чем заключается его принципиальное отличие от экономических или управленческих императивов
2.	Перечислите основные этические принципы, которые должны быть положены в основу отбора кандидатов на государственную и муниципальную службу. Раскройте содержание любых трех из них.
3.	Какие кадровые технологии (инструменты) наиболее эффективны для реализации нравственного императива при отборе кандидатов на государственную службу? Назовите не менее трех и обоснуйте их значение.
4.	Проанализируйте роль аттестации как инструмента реализации нравственного императива в кадровой политике. Какие этические задачи решаются с помощью аттестации? Какие риски и проблемы существуют при ее применении на практике?
5.	Раскройте содержание понятия « ротация кадров » как меры реализации нравственного императива. Какие этические задачи решает ротация? В чем заключается ее профилактическое значение для противодействия коррупции и иным дисфункциям?

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

эссе: «Может ли государственный служащий с высокими профессиональными, но сомнительными моральными качествами быть эффективным управленцем?»

Напишите эссе-рассуждение (объем — 2–3 страницы), в котором приведите аргументы «за» и «против», а также сформулируйте собственную позицию с опорой на теоретический материал и примеры.

Рекомендация по ответу: В эссе необходимо осветить следующие аспекты:

Аргументы «за» (профессионализм важнее морали):

- Некоторые сложные сферы управления требуют уникальных профессиональных компетенций, которые могут отсутствовать у морально безупречных, но менее компетентных кандидатов.

- Моральные качества сложно объективно оценить, легко ошибиться, отвергнув талантливого профессионала.

- Зарубежный опыт (некоторые успешные управленцы имели сомнительную репутацию).

Аргументы «против» (мораль важнее профессионализма):

- Государственный служащий — носитель публичной власти. Его аморальное поведение подрывает доверие к государству в целом.

- Как указывает Е.В. Охотский, главный императив — «служить обществу, жить по закону, поступать по совести». Без совести служение обществу невозможно.

- Высокий профессионал с сомнительной моралью может использовать свои знания и навыки во вред (коррупционные схемы, манипуляции).

- Типовой кодекс этики требует от служащего «исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов». Сомнительная мораль — прямой путь к конфликту интересов.

Авторская позиция (примерная): Государственная служба — это не просто работа, а служение. Поэтому приоритет должен отдаваться кандидатам, сочетающим высокий профессионализм с безупречной репутацией. В ситуации выбора между «профессионалом с изъяном» и «менее компетентным, но честным» следует выбирать второе. Нравственный императив является фундаментальным, а не дополняющим требованием к государственному служащему. Как обосновывается в научной литературе, «главным статусным императивом каждого работника публичной сферы... должно стать честное и высокопрофессиональное служение обществу». Честность в этой формуле стоит на первом месте.

Задание 2.

Ситуация: В государственном органе проводится конкурс на замещение вакантной должности начальника отдела. Два финалиста:

- Кандидат А. Имеет блестящее профильное образование, 10 лет опыта, прекрасные рекомендации с предыдущих мест работы. Однако в ходе проверки выяснилось, что пять лет назад он был привлечен к административной ответственности за мелкое хулиганство (нецензурная брань в общественном месте). Сам кандидат утверждает, что «это было давно и не имеет отношения к его профессиональной пригодности».

- Кандидат Б. Имеет хорошее образование, 7 лет опыта, но уступает кандидату А по профессиональным характеристикам. При этом обладает безупречной репутацией, участвует в волонтерских проектах, пользуется уважением в коллективе.

Вопросы:

1. Какой кандидат, по вашему мнению, должен быть выбран с позиции нравственного императива кадровой политики? Аргументируйте.

2. Должен ли единичный проступок, совершенный несколько лет назад, влиять на кадровое решение?

3. Какие дополнительные меры проверки можно рекомендовать для оценки нравственных качеств кандидатов на руководящие должности?

Рекомендация по ответу:

1. Рекомендуемый выбор: Следует занять взвешенную позицию — не автоматически отвергнуть кандидата А, но и не игнорировать факт нарушения. Важно оценить:

- тяжесть проступка (мелкое хулиганство — не тяжкое деяние);
- давность (5 лет — значительный срок);
- наличие раскаяния и изменения поведения;
- отсутствие повторных нарушений.

Категоричный отказ только на основании старого мелкого проступка может быть чрезмерно строгим (противоречить принципу справедливости). Однако и полное игнорирование недопустимо — госслужащий должен соответствовать высоким нравственным стандартам. В случае сомнений — провести дополнительное собеседование.

2. Влияние давнего проступка: Типовой кодекс этики не содержит прямого ответа на вопрос о давних проступках. Однако он требует от служащего «воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении должностных обязанностей». Принципиально важно: гражданин, поступающий на службу, обязан соблюдать Кодекс в будущем, но законодательство не требует «безупречности всей предыдущей жизни» в буквальном смысле. Ключевой критерий — совершает ли кандидат проступки сейчас, осознал ли ошибки. Как отмечается в научной литературе, «профессионализм, движущие мотивы при поступлении и прохождении государственной службы» являются значимыми критериями.

3. Дополнительные меры проверки:

- Углубленное собеседование с психологом для оценки антикоррупционной устойчивости и личностных качеств;
- Проверка по базам данных на предмет административных правонарушений (с учетом срока давности);
- Сбор характеристик с предыдущих мест работы, включая оценку соблюдения этических норм;
- Проведение «ассесмент-центра» (деловых игр), моделирующих этические дилеммы.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
--------	--------------------	------------------	--

1.	<p>Какой принцип кадровой политики на государственной службе непосредственно вытекает из требования нравственного императива и означает, что выдвижение на руководящие должности должно осуществляться на основе способностей, заслуг и добросовестности кандидатов, а не их связей или происхождения?</p> <p>А) Принцип формального равенства Б) Принцип меритократии В) Принцип единоначалия Г) Принцип патернализма</p>	б	<p>Правильным ответом является вариант Б — принцип меритократии. Именно этот принцип непосредственно вытекает из нравственного императива кадровой политики, требуя выдвижения наиболее способных, добросовестных и достойных кандидатов на руководящие должности вне зависимости от их связей, происхождения или иных привилегий. Меритократия является практической реализацией требований справедливости, честности и беспристрастности, закрепленных в Типовом кодексе этики, и служит важным инструментом противодействия кумовству, фаворитизму и иным дисфункциям.</p>
2.	<p>Какая кадровая технология, направленная на реализацию нравственного императива, рассматривается в научной литературе как «одна из форм предупреждения коррупции и обеспечения кадровой безопасности», поскольку она способствует разрушению неформальных связей и препятствует формированию «круговой поруки»?</p>	б	<p>Правильным ответом является вариант Б — ротация кадров. В научной литературе ротация рассматривается как одна из форм предупреждения коррупции и обеспечения кадровой безопасности. Длительная работа на одном месте способствует формированию неформальных связей и коррупционных сетей, а также «круговой поруки» — практики покрытия нарушений коллег. Плановое перемещение служащих разрушает эти связи, препятствует их укреплению</p>

<p>А) Аттестация государственных служащих Б) Ротация кадров В) Формирование кадрового резерва Г) Наставничество</p>	<p>и создает условия, при которых формирование устойчивых коррупционных схем становится затруднительным. Таким образом, ротация является важным проактивным (предупредительным) инструментом реализации нравственного императива в кадровой политике.</p>
--	---

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Вопрос 1. Что понимается под «нравственным императивом» применительно к кадровой политике на государственной службе?

- д) Экономическая эффективность отбора кандидатов
- е) Совокупность моральных требований и ценностных ориентиров, которые должны лежать в основе отбора, расстановки, оценки и развития персонала государственных органов
- ж) Политическая лояльность кандидатов правящей партии
- з) Соответствие формальным квалификационным требованиям

Вопрос 2. Какой из перечисленных принципов кадровой политики непосредственно отражает нравственный императив?

- д) Принцип экономии бюджетных средств
- е) Принцип равного доступа граждан к государственной службе
- ж) Принцип единоначалия
- з) Принцип территориальной привязки

Вопрос 3. Установите соответствие между нравственным требованием к кадровой политике и его содержанием:

Нравственное требование	Содержание
1. Меритократия	А. Недопустимость трудоустройства родственников в подчинении друг у друга
2. Прозрачность кадровых процедур	Б. Выдвижение на руководящие должности наиболее способных и добросовестных служащих вне зависимости от связей
3. Противодействие кумовству	В. Открытость конкурсных процедур, доступность информации о вакансиях и требованиях

4. Справедливая оценка	Г. Оценивание служащих по объективным критериям, исключая личную симпатию/неприязнь
------------------------	---

Вопрос 4. Установите соответствие между элементом кадровой политики и формой реализации нравственного императива:

Элемент кадровой политики	Форма реализации нравственного императива
1. Отбор кандидатов	А. Включение соблюдения этики в критерии аттестации
2. Ротация	Б. Оценка нравственных качеств и личностных характеристик наряду с профессионализмом
3. Аттестация	В. Недопущение «застоя», коррупциогенных связей, обновление кадрового состава
4. Кадровый резерв	Г. Формирование резерва из лиц, соответствующих не только профессиональным, но и этическим критериям

Вопрос 5. Какие этические требования должны предъявляться к процедуре отбора кандидатов на государственную службу? (Выберите три правильных варианта)

- ж) Обеспечение равного доступа для всех граждан, отвечающих квалификационным требованиям
- з) Оценка не только профессиональных, но и нравственных качеств кандидата
- и) Предоставление преимуществ кандидатам из «нужных» семей
- к) Прозрачность конкурсных процедур
- л) Возможность назначения на должность без конкурса по личному усмотрению руководителя
- м) Анонимность на определенных этапах отбора (слепой отбор резюме)

Вопрос 6. Какие меры кадровой политики способствуют формированию этической среды в государственном органе? (Выберите три правильных варианта)

- ж) Создание эффективной системы наставничества, передающей этические ценности
- з) Включение этических критериев в систему оценки и премирования
- и) Увольнение всех сотрудников старше 50 лет

- к) Регулярная ротация кадров для предотвращения коррупционных связей
- л) Соккрытие информации о дисциплинарных взысканиях
- м) Поощрение служащих за добросовестное соблюдение этических норм

Вопрос 7. Расположите в логической последовательности этапы реализации нравственного императива в кадровой политике при поступлении на государственную службу:

1. Оценка нравственных качеств кандидата (собеседование, тестирование, рекомендации)
2. Ознакомление кандидата с Типовым кодексом этики и обязанность его соблюдать
3. Формирование конкурсной комиссии с участием независимых экспертов (обеспечение объективности)
4. Проверка предоставленных кандидатом сведений, в том числе об отсутствии конфликта интересов

Вопрос 8. Расположите в хронологической последовательности развитие нормативно-правовых основ нравственного императива в кадровой политике России (по годам принятия ключевых документов):

1. Принятие Типового кодекса этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих
2. Закрепление в Федеральном законе № 79-ФЗ обязанности соблюдать ограничения и запреты
3. Указ Президента РФ «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»
4. Введение в законодательство норм о ротации кадров как антикоррупционной мере

Тема 8. Этикет государственных и муниципальных служащих как регулятор служебного поведения и деловых отношений. ОПК-1.2, ОПК-4.3

1. Задания открытого типа.
 - 1.1. Вопросы открытого типа

№ п.п.	Вопрос
1.	Раскройте соотношение понятий «этика» и «этикет» применительно к государственной и муниципальной службе. Чем различаются эти два регулятора служебного поведения?
2.	Назовите основные функции служебного этикета государственных и муниципальных служащих. Раскройте содержание любых трех из них.

3.	Каковы основные правила приветствия и обращения государственного (муниципального) служащего к гражданам при личном приеме?
4.	Какие требования к внешнему виду государственных и муниципальных служащих закреплены в Типовом кодексе этики?
5.	Какие нормы служебного этикета регулируют субординационные отношения (начальник – подчиненный) на государственной службе?

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

Проанализируйте, каким образом соблюдение норм служебного этикета влияет на уровень доверия граждан к государственным и муниципальным органам. Может ли неэтикетный поступок, совершенный во внеслужебное время, подорвать авторитет государственной службы?

Рекомендация по ответу: Как отмечается в Типовом кодексе этики, «каждый гражданин РФ вправе ожидать от государственного (муниципального) служащего поведения... в соответствии с положениями Кодекса». Внешний вид служащего, его манера общения формируют у граждан представление о государственной власти в целом.

Задание 2.

Ситуация: В приемную администрации муниципального района обратился гражданин с заявлением по вопросу благоустройства придомовой территории. Специалист приемной Сидорова, приняв заявление, не поздоровалась, не представилась, на вопрос гражданина «когда будет ответ?» ответила: «Когда будет, тогда и получите, нечего торопить». При этом Сидорова продолжала разговаривать по личному телефону, не глядя на посетителя. Гражданин написал жалобу на имя главы администрации.

Вопросы:

1. Какие нормы служебного этикета нарушила Сидорова?
2. Может ли данное нарушение повлечь дисциплинарную ответственность?
3. Как должен поступить руководитель, получив такую жалобу?

Рекомендация по ответу:

1. Нарушенные нормы этикета:
 - Отсутствие приветствия (должно быть: «Доброе утро!», «Здравствуйте!»)
 - Непредставление гражданину фамилии и должности (нарушение требования проявлять корректность)
 - Грубый, нетактичный ответ («когда будет, тогда и получите») — нарушение запрета на «грубость, проявления пренебрежительного тона»
 - Разговор по личному телефону в присутствии гражданина — отвлечение от работы, неуважение к посетителю

○ Отсутствие зрительного контакта, демонстрация незаинтересованности

2. Дисциплинарная ответственность: Да, может. Нарушение этикетных норм является нарушением Кодекса этики. Знание и соблюдение служащим положений Кодекса является «одним из критериев оценки качества профессиональной деятельности и служебного поведения» и учитывается при наложении дисциплинарных взысканий. Нарушение может повлечь замечание или выговор.

3. Действия руководителя:

- Провести служебную проверку по факту жалобы
- Провести с Сидоровой разъяснительную беседу о требованиях к служебному поведению
- Применить дисциплинарное взыскание (замечание или выговор) с учетом тяжести проступка и наличия повторных нарушений
- Организовать внеплановый инструктаж для сотрудников приемной по правилам этикета при работе с гражданами

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	<p>Какое из перечисленных требований к внешнему виду государственного (муниципального) служащего закреплено в Типовом кодексе этики и служебного поведения?</p> <p>А) Обязательное ношение форменной одежды с государственной символикой в любое время</p> <p>Б) Следование деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность</p> <p>В) Свободный стиль</p>	б	<p>Правильным ответом является вариант Б. Типовой кодекс этики и служебного поведения закрепляет требование следовать деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность. Это требование направлено на формирование уважительного отношения граждан к органам государственной власти и местного самоуправления.</p>

	одежды для создания комфортной психологической обстановки Г) Запрет на любой макияж и украшения		
2.	<p>Что из перечисленного является правилом ведения телефонных переговоров государственного (муниципального) служащего, согласно Правилам делового этикета (на примере Администрации города)?</p> <p>А) Снимать трубку после десятого звонка, чтобы продемонстрировать загруженность работой</p> <p>Б) Представиться, назвав свою фамилию, имя, отчество, должность и организацию</p> <p>В) Использовать ответы «Да», «Алло» без представления для экономии времени</p> <p>Г) Завершать разговор по своему усмотрению, не дожидаясь реакции собеседника</p>	б	<p>Правильным ответом является вариант Б — при ответе на телефонный звонок государственный (муниципальный) служащий обязан представиться, назвав свою фамилию, имя, отчество, должность и организацию. Это правило является базовым требованием служебного этикета, выполняющим информационную функцию и способствующим эффективному взаимодействию с гражданами и коллегами. Остальные варианты представляют собой нарушения правил телефонного этикета (длительное ожидание ответа, отсутствие представления, завершение разговора без согласования).</p>

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Вопрос 1. Какое из перечисленных требований к внешнему виду государственного служащего закреплено в Типовом кодексе этики?

д) Ношение форменной одежды с государственной символикой в любое время

е) Следование деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность

ж) Обязательное ношение служебного значка с указанием

должности и фамилии

з) Свободный стиль одежды для создания комфортной психологической обстановки

Вопрос 2. Что из перечисленного относится к основным принципам служебного поведения государственных и муниципальных служащих в сфере этикета?

д) Оказание предпочтения определенным социальным группам в общении

е) Проявление корректности и внимательности в обращении с гражданами и должностными лицами

ж) Использование служебного положения для решения личных вопросов

з) Публичное выражение личного мнения о деятельности вышестоящего руководства

Вопрос 3. Установите соответствие между видом этикетных норм и их конкретным проявлением в деятельности государственного служащего:

Вид этикетных норм	Проявление
1. Речевой этикет	А. Ношение делового костюма, отсутствие ярких аксессуаров
2. Этикет внешнего вида	Б. Своевременный приход на совещание, соблюдение регламента выступлений
3. Процессуально-организационный этикет	В. Использование официально-делового стиля речи, обращение на «Вы»
4. Этикет общения с гражданами	Г. Терпеливое выслушивание жалобы, разъяснение порядка решения вопроса

Вопрос 4. Установите соответствие между правилом служебного поведения и его содержательной характеристикой:

Правило поведения	Содержание
1. Беспристрастность	А. Исключение возможности влияния решений политических партий и общественных объединений на служебную деятельность
2. Корректность	Б. Уважительное, тактичное общение, недопущение унижения достоинства собеседника
3. Открытость	В. Объективное информирование граждан об осуществлении деятельности государственных

	органов
4. Политическая нейтральность	Г. Одинаковое отношение ко всем гражданам и организациям, отсутствие предпочтений

Вопрос 5. Какие из перечисленных требований к служебному поведению государственных служащих относятся к сфере служебного этикета? (Выберите три правильных варианта)

- ж) Соблюдение установленного режима работы государственного органа
- з) Использование служебного положения в личных целях
- и) Применение правил приветствия и обращения к коллегам и руководству
- к) Соблюдение субординации в отношениях «начальник – подчиненный»
- л) Соккрытие информации о доходах от представителя нанимателя
- м) Участие в забастовках как способе разрешения трудовых споров

Вопрос 6. Какие меры могут применяться к муниципальному служащему за нарушение норм служебного этикета? (Выберите три правильных варианта)

- ж) Наложение дисциплинарного взыскания
- з) Уголовное преследование
- и) Моральное осуждение на заседании комиссии по этике
- к) Учет нарушения при проведении аттестации
- л) Штраф в административном порядке
- м) Лишение права на получение премии по результатам работы

Вопрос 7. Расположите в логической последовательности этапы применения этикетных норм при приеме гражданина государственным служащим:

1. Приветствие гражданина, предложение присесть
2. Выслушивание вопроса или просьбы гражданина
3. Представление служащего (фамилия, должность) при необходимости
4. Разъяснение порядка решения вопроса или отказ в приеме с обоснованием
5. Прощание, предложение обратиться повторно при необходимости

Вопрос 8. Расположите в хронологической последовательности создание нормативных основ служебного этикета государственных служащих в России:

1. Принятие Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих (2010 г.)

2. Принятие Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» (2004 г.)

3. Утверждение первых ведомственных правил служебного поведения в отдельных министерствах

4. Принятие Федерального закона «О противодействии коррупции» (2008 г.)

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-19

6.4. Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать

не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность — до 15 минут. Вторая часть — выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого

экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Кузнецов А.М. Этика государственной и муниципальной службы. Учебник для бакалавров М.: Издательство Юрайт 2014 http://urait.ru/catalog/pechatnye_izdaniya/27888/
2. Омельченко Н.А. Этика государственной и муниципальной службы 5-е изд. Учебник для бакалавров М.: Издательство Юрайт 2014 http://urait.ru/catalog/pechatnye_izdaniya/31049/
3. Шувалова Н.Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы. Учебник и практикум для академического бакалавриата. 2-е

издание, переработанное и дополненное. М.: Издательство Юрайт 2022. /ЭБС biblio-online.ru

8.2. Дополнительная литература

1. Этика государственной и муниципальной службы : учебник для вузов / Е. Д. Богатырев, А. М. Беляев, С. Г. Еремин ; под редакцией С. Е. Прокофьева. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 289 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19226-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/556166>
2. Кузнецов, А. М. Этика государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для вузов / А. М. Кузнецов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16948-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/532069>

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

www.consultant.ru – Справочная правовая система «Консультант Плюс»;

www.garant-park.ru – Справочная правовая система «Гарант».

8.4. Интернет-ресурсы

<https://gossluzhba.gov.ru>

5. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Требования к аудитории:

- Лекционные
- Семинарские
- Помещения для самостоятельной работы

Требования к оборудованию:

- Доска
- проектор
- ПК (стационарный) или ноутбук: операционная система: не ниже Windows 7 (или аналогичная по функциям)

Требования к программному обеспечению:

- пакет Microsoft Office

Для проведения лекций требуются аудитории, оснащенные мультимедийной техникой. Для проведения практических занятий требуются аудитории, оборудованные мобильными столами, стульями, доской.

Самостоятельная работа по дисциплине проводится с частичным применением ДОТ в СДО РАНХиГС – <https://lms.ranepa.ru>

Для подключения к СДО требуется наличие компьютерной техники с выходом в Интернет.