

**Г. Шамарова\***

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА И ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

---

---

### **Введение**

Эффективность местного самоуправления определяется профессионализмом, деловыми и личностными качествами муниципальных служащих, которые, по сути, становятся основным субъектом претворения в жизнь социальных и политических преобразований в нашем обществе. Формирование эффективных управленческих команд в любой сфере управления – важнейшая и крайне актуальная задача. Изучая кадровые проблемы, многие ученые, аналитики и политики обращают внимание на отсутствие механизмов, позволяющих на практике осуществлять качественный подбор и рациональную расстановку кадров, в том числе и с учетом их социальной сущности, нравственных ориентиров, моральности сознания, этики. В настоящее время уделяется большое внимание изучению этики деловых отношений управления с целью повышения уровня культуры этих отношений. Есть комплекс причин, вызвавших появление интереса к деловой этике и этике управления в частности. Главная среди них – суммарный вред неэтичного, делового нечестного поведения, ощущаемый деловыми партнерами, сотрудниками, обществом в целом, превышение этого общественного вреда над индивидуальной или групповой выгодой.

### **1. Этические аспекты управления**

Вначале рассмотрим понятие термина «этика». Термин «эти-

ка» – древнегреческого происхождения, берущий свое начало от слова «этос» – жилище, логово, гнездо. Термины «этика», «мораль», «нравственность» по своему этимологическому содержанию однотипны, содержательно перекрещиваются и в принципе являются взаимозаменяемыми: мы говорим – «этические правила», «моральные принципы», «нравственные нормы», придавая различные смысловые оттенки общему понятию.

Профессиональная этика – это совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу. Содержанием профессиональной этики являются кодексы поведения, предписывающие определенный тип нравственных взаимоотношений между людьми и способы обоснования кодексов. *Профессиональная этика изучает:* отношения трудовых коллективов и специалиста в отдельности; нравственные качества личности специалиста, которые обеспечивают наилучшее выполнение профессионального долга; взаимоотношения внутри коллективов, и те специфические нравственные нормы, свойственные для данной профессии; особенности профессионального воспитания.

Профессионализм и отношение к труду являются важными характеристиками морального облика личности. Общество рассматривает нравственные качества работника как один из ведущих элементов его профессиональной пригодности. Профессиональная мораль должна рассматриваться в единстве с общепринятой системой морали. Нарушение трудовой этики сопровождается разрушением общих моральных установок, и наоборот. Безответственное отношение работника к профессио-

нальным обязанностям представляет опасность для окружающих, наносит вред обществу, может привести, в конечном счете, и к деградации самой личности.

В современном обществе личностные качества индивида начинаются с его деловой характеристики, отношения к труду, уровня профессиональной пригодности. Все это определяет актуальность вопросов, составляющих содержание профессиональной этики.

Далее рассмотрим этические основы управления и политики, так как во всех странах, наряду с профессионализмом, стараются развить систему управления административной этикой и сформировать у чиновников такие моральные качества, как честность, ответственность перед законом, стремление к совершенству в работе, уважительное отношение к гражданам, самодисциплину и нравственность и т. д. Все это имеет непосредственное отношение к вопросу качества органов управления, уровню коррумпированности в обществе. При высоком уровне этического поведения кадров органов управления общество получает следующие выгоды:

- более экономное использование ресурсов;
- качественную систему принятия решений;
- уменьшение антисоциального поведения в органе управления;
- сокращение конфликтных ситуаций и рост доверия к власти;
- уменьшение формализма и бумаготворчества.

Таким образом, имеется тесная взаимосвязь между уровнем административной этики, профессиональной компетентностью руководителей и служащих аппа-

---

\* Шамарова Гульмира Мухтаровна, профессор кафедры общего менеджмента Московского финансово-промышленного университета «Синергия», доктор экономических наук, gulmira2604@mail.ru

рата органов управления, с одной стороны, и эффективностью самого органа управления – с другой.

Обычно выделяют два аспекта этических проблем, которые условно носят внутренний и внешний характер. Во-первых, это этические вопросы государственной политики, связанные с моральными аспектами решения различных общественных проблем. Так, в последнее время актуальной проблемой является политика государства в области использования достижений биотехнологии (биоэтика). Можно ли разрешить клонирование человека или запретить эти эксперименты с непредсказуемыми результатами? Другой важный вопрос – какие ограничения рекламы надо вводить, чтобы это не способствовало распространению неэтического и антисоци-

ального (девиантного) поведения среди населения, в первую очередь среди молодежи? Также постоянно возникает вопрос справедливости в политике.

Во-вторых, это этика государственной и муниципальной службы (служебная этика), которая непосредственно связана с деятельностью и статусом государственных и муниципальных служащих и относится к проблемам служебной этики. В этом случае часто используют понятие административной этики, которая является одной из разновидностей профессиональной этики и имеет свои особые черты и специфику.

Административная этика исследует, прежде всего, моральные аспекты, связанные с работой аппарата органов управления и ищет ответ на вопросы: что является правильным и неправильным в поведении государст-

венных и муниципальных служащих, каковы мотивы и условия их этического поведения и что необходимо делать для формирования у них высоких моральных принципов. Само существование этических норм и ценностей этического законодательства не ведет автоматически к их выполнению. Поэтому для того, чтобы высокие этические нормы и стандарты получили распространение в аппарате органов управления и были реализованы на практике, необходимо создание соответствующей этической инфраструктуры с целью поддержки и обеспечения высокого уровня морали среди работников органов управления. Данная инфраструктура включает несколько элементов и выполняет руководящие, контрольные и управленческие функции (рис.1).

### А. Руководство

1. Политические установки и стратегия	3. Профессиональная социализация
2. Этические кодексы поведения	

### Б. Контроль

4. Законы и нормативные акты	5. Система подотчетности и гражданского контроля
------------------------------	--

### В. Управление

6. Координирующие органы по служебной этике	7. Система управления и условия государственной и муниципальной службы
---	--

**Рис.1. Функции и основные элементы этической инфраструктуры**

Субъектом управления является руководитель (глава администрации, начальник структурного подразделения и т. д.). Современный уровень развития науки и техники предъявляет высокие требования к уровню профессиональной подготовленности руководителя, специализирующегося в той или иной области. Кроме этого, любому руководителю, независимо от сферы деятельности, будь то производство, коммерция, финансовое дело или шоу-бизнес, необходимо обладать навыками работы с персоналом, постоянно учитывать человеческий фактор в решении управленческих задач.

Как отмечает известный специалист по публичкейшн Джон Честара, любая деятельность человека требует использования его профессиональных, специальных знаний (ноу-хау) и умения контактировать с людьми, однако «для деятельности обычного спе-

циалиста необходимо, чтобы девяносто процентов приходилось на его ноу-хау и десять процентов на умение ладить с людьми. Для начальника среднего звена ноу-хау составляет семьдесят пять процентов деятельности, а умение ладить с людьми двадцать пять процентов. Начальство же, стоящее еще выше, в своей деятельности использует ноу-хау всего на двадцать процентов, зато на умение ладить с людьми здесь приходится уже восемьдесят процентов. Это означает, что чем выше мы поднимаемся по служебной лестнице, тем больше мы должны принимать во внимание ориентацию на людей и тем выше должно быть наше умение общаться с ними.» Для того чтобы соответствовать этим требованиям, руководителю необходимо развивать ряд способностей, среди которых наиболее важными являются интеллект, уверенность в себе, честность,

ответственность и здравый смысл. Сумма этих качеств позволяет в работе опираться не только на властные полномочия, положенные руководителю по должности, но и на неформальный авторитет, способный сыграть важную роль в работе с людьми, особенно в налаживании атмосферы сотрудничества и формировании здорового морально-психологического климата в коллективе.

### **Заповеди руководителя**

Деловой человек обязан руководствоваться правилом: «Оценивая методы и политику в области управления, вспомни известную мудрость: «Согласуется ли всё это с понятиями правды и справедливости?»»

Остановлюсь на интерпретации основных заповедей, поскольку они должны быть положены в основу деловых отношений в управлении.

Заповедь первая. **Уважай власть**, ибо во всём должен быть порядок. Власть – необходимое условие для эффективного ведения дел.

В структуре успешного управления одним из важнейших элементов является должное уважение к власти. Это значит – уважать законы страны, где Вы имеете деловые контакты, и уважать своих коллег, своих деловых партнёров на всех уровнях общения. Недостаточно относиться с уважением к начальству или к равным по положению людям, надо быть уважительным также и по отношению к подчинённым. Последнее является самой надёжной гарантией самоуважения. Каждому служащему следует руководствоваться в своих действиях моральным кодексом.

Заповедь вторая. **Будь целеустремлённым**, ибо для достижения поставленной цели надо сосредоточить на этом все свои усилия.

Всегда имейте перед собой ясную цель. При этом в стремлении достичь заветной цели не переходите грань дозволенного. Никакая цель не может затмить моральные ценности. Чтобы быть целеустремлённым, руководитель должен уметь рационально использовать время, средства, талант. Честность руководителя – это целостность характера и чистота поставленной цели.

Заповедь третья. **Будь верен своему слову, не разделяй слово и дело.**

Деловой человек должен быть верен своему слову. «Единожды солгавший, кто тебе поверит». Успех в деле во многом зависит от того, в какой степени окружающие доверяют тебе. Руководитель должен уметь выполнять свои обещания и поручительства, держать слово. Верность слову включает в себя выполнение элементарных устных обязательств, и сложных, зафиксированных в контрактах договорённостей. Здесь не может быть мелочей.

Заповедь четвёртая. **Уделяй время отдыху**, ибо отдых – необходимое условие для творческой и эффективной работы.

Эффективность работы любого органа управления зависит от самочувствия и состояния здоровья её служащих. Отдых восстанавливает силы, защищает мозг от эмоциональной и умст-

венной перегрузок. Организация регулярно должна рассматривать потребности своих служащих, объективно оценивая их рабочую нагрузку. Выходные дни, перерывы, отпуска – всё это планируется с учётом физических возможностей работника. Атмосфера бережного и предупредительного отношения друг к другу служит залогом продуктивности дела и его безопасности.

Заповедь пятая. **Оказывай уважение старшим**, ибо будущее и настоящее базируются на прошлом.

Опыт и мудрость родителей, учителей, наставников помогает нам избегать многих ошибок и лучше ориентироваться в жизни. Прислушиваться к советам опытных людей, уважать культуру и традиции народа, среди которого живёшь, – это необходимо для установления преемственности во всех областях человеческой жизни.

Заповедь шестая. **Уважай человеческую жизнь, человеческое достоинство и права человека.**

Осознание ценности человеческой жизни, личности играет важную роль во всех сферах отношений между людьми. Любовь и уважение к человеку труда со стороны руководителя порождает ответную любовь и уважение. В таких условиях возникает гармония интересов, что создаёт атмосферу развития у людей разнообразных способностей, побуждает их проявлять себя во всём блеске. Золотое правило этики: веди себя по отношению к другим так, как ты хотел бы, чтобы они вели себя по отношению к тебе.

Заповедь седьмая. **Правильно рассчитывайте свои средства**, ибо двумя отличительными чертами процветающего руководителя являются: 1. Оптимальное использование средств и ресурсов; 2. Мудрое руководство людьми.

Всегда оценивайте свои возможности, действуйте сообразно своим средствам. Фаворитизма в органе управления быть не должно: все служащие должны оцениваться лишь по своим деловым качествам.

Заповедь восьмая. **Будь честен и правдив**, ибо хорошая репутация – это не только недопустимость нечестности и лжи, но и помощь другим людям в

том, чтобы избежать обмана. Честность и правдивость – это основные блоки в здании эффективного управления, гармоничных межличностных отношений. Без колебаний отклоняйте бесчестные предложения.

Таким образом, вышеуказанные заповеди – кодекс чести профессионала-руководителя. За каждым из этих правил определённое профессиональное качество: дисциплинированность, целеустремлённость, организованность, умение держать слово, внимательность к людям, деловитость, честность и правдивость. Все эти качества не существуют сами по себе, они выносятся на суд людей, более того – они все «не для меня лично, а для других».

## 2. Принципы профессиональной этики муниципальных служащих

Рассматривая вопрос о принципах профессиональной этики муниципальных служащих сходимся во мнении, что она должна характеризоваться рядом необходимых параметров, определяющих взгляды, особенности человеческой личности, которые формируют её отношение к смыслу и ценностям права, что, в свою очередь, отражает уровень цивилизованности общества, содержание социального сознания, степень развития духовности и строгость нравственных устоев, бытующих в обществе. Приведу некоторые из них.

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

**Независимость от финансового интереса.** Независимо от финансового интереса служащие не должны ставить себя в зависимость от каких бы то ни было финансовых интересов любых физических и юридических лиц, которые могут повлиять на выполнение ими профессиональных обязанностей.

**Объективность.** Забота об интересах общества и граждан, включая политические и общественные назначения, заключение контрактов или выдвижение граждан (коллег) на различные должности или на получение награды: муниципальные служащие и должностные лица должны де-

лать свой выбор, учитывая только профессиональные качества и заслуги.

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

**Открытость.** Принимаемые муниципальными служащими решения и предпринимаемые ими действия, должны быть открыты для общества. В случаях, когда этого требуют общественные интересы, муниципальные служащие должны давать объяснения и информацию о своих решениях.

**Самоотверженность.** Должностные лица и муниципальные служащие должны принимать решения только в интересах общества, а не для того, чтобы получить финансовую или другую материальную выгоду для себя или своей семьи, друзей, или иных организаций.

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

**Здравый смысл.** Обоснованность действий взвешенным и объективным расчетом, подкрепленная стремлением к определенной цели, тоже поставленной логично, рассудительно, обдуманно.

**Репутация честного и надежного человека (партнера).** Приобретаемая общественная оценка (общее мнение о достоинствах), проникнутая искренностью; безупречный человек. При этом надежный, внушающий доверие, верный партнер.

**Сложившееся высокое мнение о профессиональных и некоторых личных качествах человека.** Положительная оценка его способности к совместной деятельности.

**Достоинство.** Совокупность высоких моральных качеств, а также уважение этих качеств в

самом себе и в коллегах. В то же время субъективная оценка лицом своих моральных качеств; «уважение... в самом себе», т. е. осознаваемая способность действовать, не нарушая интересов других лиц, или находить минимально «болезненные» компромиссы, руководствуясь здравым смыслом.

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

**Справедливость.** Осуществление действий на законных и честных основаниях. Должностное лицо не должно оказывать предпочтение какому бы то ни было лицу, группе лиц или организациям и обязано учитывать права, обязанности и законные интересы всех участвующих сторон.

**Патриотизм.** Социально-политический и нравственный принцип, выражающий чувство любви к Родине, заботу об ее интересах. Проявляется в уважении к историческому прошлому своей страны, бережном отношении к народной памяти, национальным и культурным традициям.

**Убежденность в необходимости строжайшего соблюдения и исполнения правовых норм.** Ценностное отношение к праву и практике его применения формирует привычки и стереотипы законопослушного поведения, а правомерный образ действий и соблюдение правовых норм превращается в потребность.

**Требовательность.** Определяется оценкой нравственных возможностей человека, предъявлением к нему высоких моральных требований и признанием его ответственности за их выполнение.

**Запрет на насилие.** Основан на признании самоценности человеческой личности, ее свободы воли. Один из основных моральных запретов в демократическом государстве, основанный на отказе от любых форм насилия (физического, эмоционального, речевого) в человеческих отношениях.

**Толерантность.** Предполагает терпимость по отношению к инакомыслию, отзывчивость к

интересам партнеров, различных меньшинств, отказ от конфронтации, радикализма, отдавая предпочтение поиску компромиссов, диалогу, достижению баланса интересов соперников.

**Профессионально-нравственная культура.** Включает в себя нравственные нормы, принципы и категории, являющиеся субъективными основаниями для оценки поведения, а также практическую мораль как часть общественных отношений, действующих норм человеческой деятельности. Особенности профессий порождают особые запреты и требования, которых может не быть в других видах деятельности (например, для работников правоохранительных органов – это провокационные приемы и т. п.).

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

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

В некоторых странах существуют и применяются на практике кодексы поведения государственных и муниципальных служащих. Например, в соответствии с Кодексом Этики правительственной службы в США, каждое лицо, находящееся на правительственной службе, должно:

1. Преданность высшим моральным принципам и государству ставить выше преданности лицам, партии или государственным органам.
2. Поддерживать Конституцию, законы и постановления США и всех органов власти и не поддерживать тех, кто уклоняется от их исполнения.
3. Работать весь трудовой день за дневную оплату; прилагать усилия и претворять все замыслы для выполнения своих обязанностей.
4. Стараться находить и применять наиболее эффективные и экономичные способы решения государственных задач.
5. Никогда не осуществлять дискриминации путем предоставления кому-либо благ или привилегий, как за вознагражде-

ние, так и без него и никогда не принимать благ или подарков при обстоятельствах, которые могут быть истолкованы как воздействие на исполнение должностных обязанностей.

6. Не давать никаких обещаний, касающихся должностных обязанностей, поскольку государственный служащий не может выступать как частное лицо, когда дело касается государственной должности.

7. Не вступать в коммерческие отношения с правительством, если это противоречит добросовестному исполнению должностных обязанностей.

8. Никогда не использовать при исполнении должностных обязанностей конфиденциально полученную информацию для извлечения личной выгоды.

9. Вскрывать случаи коррупции при их обнаружении.

10. Соблюдать эти принципы, сознавая, что государственная должность является выражением общественного доверия.

### **3. Повышение показателей этичности поведения муниципальных служащих**

Гражданин Российской Федерации при вступлении на должность муниципальной службы принимает на себя обязательства следовать в своей общественной и личной жизни этическим стандартам и принципам.

Интересы общества, отечества и муниципального образования являются высшим критерием и конечной целью профессиональной деятельности муниципального служащего. При этом моральный, гражданский и профессиональный долг муниципального служащего – руководствоваться интересами населения, придавать им первостепенное значение и отстаивать их в процессе принятия и осуществления решений.

Организации предпринимают разные меры в целях повышения характеристик этичности поведения руководителей и рядовых работников. К таким мерам относятся разработка этических нормативов, этических правил, создание комитетов по этике, обучение этичному поведению.

**Этические нормативы**, этические правила описывают систему общих ценностей и правила этики, которых, по мнению орга-

низации, должны придерживаться ее работники. Этические нормативы разрабатываются с целью описания целей организации, создания нормальной этической атмосферы и определения этических рекомендаций в процессах принятия решений. Органам местного самоуправления необходимо принять Правила служебной этики муниципальных служащих. Как правило, во многих муниципальных образованиях России указанные Правила отсутствуют.

Этические правила муниципального служащего включаются в Свод этических правил муниципального служащего, который является системой моральных обязательств и требований, основанных на общепризнанных этических стандартах и принципах. При этом Свод этических правил муниципального служащего желательно включить в Устав муниципального образования, либо принять в виде иного муниципального правового акта. Свод этических правил муниципального служащего призван содействовать укреплению авторитета муниципальной службы; обеспечить единую нравственно-правовую основу для эффективных действий всех институтов власти; противодействовать падению этической культуры в обществе.

#### **Комитеты по этике**

Некоторые организации создают постоянные комитеты для оценки повседневной практики с точки зрения этики. Почти все члены таких комитетов – руководители высшего уровня. Некоторые организации не создают таких комитетов, но нанимают специалистов по этике, так называемого адвоката по этике. Роль такого адвоката – выработка суждений по этическим вопросам, связанным с деятельностью организации, а также выполнение функции «социальной совести» организации. При этом полагаю необходимым вышеуказанный опыт создания Комитетов по этике, а также адвоката по этике применить и на уровне местного самоуправления.

#### **Обучение этичному поведению**

Еще один подход, используемый организациями для повышения показателей этичности пове-

дения, – обучение этичному поведению руководителей и работников. При этом работников знакомят с этикой управления и повышают их восприимчивость к этическим проблемам, которые могут перед ними возникнуть. Встраивание этики как предмета в курсы обучения на университетском уровне является еще одной формой обучения этичному поведению, благодаря чему обучающиеся начинают лучше понимать эти проблемы.

### **4. Роль, значение и правила делового общения и поведения муниципальных служащих**

Умение общаться с деловым партнером, понимание психологии другого человека, интересов другой организации можно считать одним из определяющих факторов в процессе ведения переговоров. Это умение главенствует не только на деловых переговорах. Если человек умеет побуждать к деятельности других людей, то он состоит в качестве руководителя. В основе человеческого поведения лежат сокровенные желания. Прежде всего, надо понять эти желания, затем надо заставить вашего собеседника страстно чего-то пожелать. Тот, кто сможет это сделать, завоеует весь мир, а кто не сможет – останется в одиночестве.

В политической, предпринимательской и иных сферах деятельности важную роль играют деловые беседы и переговоры. Деловые беседы и переговоры осуществляется в вербальной форме (англ. verbal – словесный, устный). Это требует от участников общения не только грамотности, но и следования этике речевого общения. Кроме того, важную роль играет, какими жестами, мимикой мы сопровождаем речь (невербальное общение). **Деловое общение** – это сложный многоплановый процесс развития контактов между людьми в служебной сфере. Известны «писаные» и «неписаные» нормы поведения в той или иной ситуации официального контакта. Принятый порядок и форма общения на службе называется **деловым этикетом**. Его основная функция – формирование правил, способствующих взаимопониманию людей. Общим требованием

считается приветливое и предупредительное отношение ко всем коллегам по работе, партнерам, независимо от личных симпатий и антипатий. Обязательно соблюдение речевого этикета – разработанных обществом норм языкового поведения, типовых готовых «формул», позволяющих организовать этикетные ситуации приветствия, просьбы, благодарности (например, «здравствуйте», «будьте добры», «разрешите принести извинения», «счастлив познакомиться с Вами»).

Чтобы общение как взаимодействие происходило бесппроблемно, оно должно состоять из следующих этапов:

- установка контакта (знакомство). Предполагает понимание другого человека, представление себя другому человеку;
- ориентировка в ситуации общения, выдержка паузы;
- обсуждение интересующей проблемы;
- решение проблемы;
- завершение контакта (выход из него).

Известно, что каждую мысль следует выражать оптимальным для нее способом. Разговаривая с партнером, мы видим его мимику, жесты, которые нам говорят, что действительно думает и чувствует наш собеседник. Так, сидящий собеседник, подавшись вперед, сообщает нам, что хочет говорить сам. Отклонившись же назад, он уже сам хочет нас слушать. Наклоненный вперед подбородок свидетельствует о волевом напоре, желании жестко отслеживать свои интересы. Если же подбородок приподнят, а голова прямая, то партнер считает себя в позиции силы.

Управляя своим невербальным языком, мы можем вызывать желаемый для нас образ. Выступая перед аудиторией в качестве эксперта, нам следует вызвать образ компетентного, уверенного в себе специалиста. В противном случае нашему мнению никто не поверит. Более того, свое впечатление о нас аудитория составит в первые несколько секунд нашего выступления.

Используемые слова обычно имеют множество смыслов, из которых мы выбираем наиболее подходящий. Выбор смысла зависит от наших особенностей, в частности от происхождения, образования, профессии, должности, склада души. Общаясь с

человеком из другого круга, следует использовать максимально точные и конкретные термины. Особенно следует избегать жаргона. Жаргон, будучи распространенным в устоявшемся коллективе, может приводить к серьезным проблемам при употреблении его с новичками. Так в одной организации ксерокс сильно грелся, что привело к сленговому выражению “сжечь документ”, используемому для копирования. Все привычно пользовались таким выражением. До тех пор, пока одна новенькая секретарша по поручению своего начальника не сожгла важный документ, имевшийся в организации в единственном экземпляре. Действие происходило в США, где уволили начальника, использовавшего жаргон, а не секретаршу, понявшую сленговое выражение буквально.

В деловом общении мы играем роли представителей органа управления, оставаясь при этом живыми людьми. Далеко не всегда мы согласны с теми тезисами, которые должны высказывать в качестве официальных лиц. При этом, высказывая даже те взгляды, которые полностью разделяем, мы можем испытывать эмоциональный дискомфорт, особенно в случае тяжелых волевых решений об увольнениях или сокращении бюджета.

Общие принципы делового поведения муниципальных служащих представляют собой основы поведения муниципальных служащих, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных (служебных) обязанностей.

Муниципальный служащий, сознавая свою ответственность перед гражданами муниципального образования, призван:

- исполнять должностные (служебные) обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы органа местного самоуправления;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности органов муниципальной власти и муниципальных служащих;
- осуществлять свою деятельность в рамках установленной законами и подзаконными нормативными правовыми акта-

ми компетенции органа местного самоуправления;

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

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

- соблюдать установленные законом ограничения для муниципальных служащих;

- соблюдать политическую нейтральность, исключая возможность какого-либо влияния на свою служебную деятельность решений политических партий или иных общественных объединений;

- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и представителями организаций;

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

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении муниципальных служащих должностных (служебных) обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету муниципального органа;

- при угрозе возникновения конфликта интересов – ситуации, когда личная заинтересованность влияет или может повлиять на объективное исполнение должностных (служебных) обязанностей, – сообщать об этом непосредственному руководителю и выполнять его решение, направленное на предотвращение или урегулирование данного конфликта интересов.

Муниципальный служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим служащим, также призван:

– принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

– не допускать случаев принуждения муниципальных служащих к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

## Заключение

В настоящее время возрастает значение профессиональной этики в регулировании различных видов трудовой деятельности. Это связано со стремлением постоянно совершенствовать профессиональные нормы применительно к изменяющимся общественным отношениям. Профессиональная этика общества не может представлять абсолютную истину в поведении людей. Каждое поколение должно решать их вновь и вновь самостоятельно. Но новые разработки должны опираться на моральный запас, созданный предшествующими поколениями. Сегодня, когда имеет место опережающее развитие технических аспектов и отставание культурных, очень важно понять, что для стабилизации общества необходимы этические знания.

Более того, профессиональная честность, порядочность и безупречная репутация – основа до-

верия граждан к работнику администрации муниципального образования. Муниципальный служащий обязан быть образцом воспитанности, высокой культуры общения и поведения, уважительного отношения к гражданам и коллегам, обязан быть примером законопослушания, дисциплинированности. Ничто так не подрывает авторитет муниципального служащего, как взяточничество, чванство, невежество. При этом муниципальный служащий в любой ситуации обязан сохранять личное достоинство, в лучшем свете представлять орган местного самоуправления, в котором он исполняет служебные обязанности, заботиться о своей чести и добром имени, избегать всего, что может поставить под сомнение его объективность и справедливость при решении служебных вопросов. Моральным долгом муниципального служащего является соблюдение основных правил нравственности: «не делай другому того, что не желаешь себе» и «какие правовые положения кто-либо устанавливает в отношении другого, такие положения могут быть применены в отношении его самого». Применительно к деловому общению основной этический принцип можно сформулировать таким образом: в деловом обще-

нии при принятии решения о том, какие ценности следует предпочесть в данной ситуации, поступать так, чтобы максима твоей воли была совместима с нравственными ценностями других сторон, участвующих в общении, и допускала координацию интересов всех сторон.

Будучи ориентирована на удовлетворение запросов и соответствие ожиданиям местных сообществ, муниципальная служба требует от своих сотрудников не только профессиональной компетентности, но и социально-нравственной дисциплины и даже самоотверженности, понимания личной ответственности за сохранение социального порядка и последствия совершаемых действий и принимаемых управленческих решений.

## Список литературы

1. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления. Курс лекций, М.: Омега-Л, 2005.
2. Мухаметжанова В. С. Муниципальная служба как профессиональная деятельность // Вестник РУДН. Серия «Социология». 2010. №2.
3. Шабанова М. М., Шамарова Г. М. Управление подготовкой и повышением квалификации муниципальных служащих. Монография. Махачкала, 2007. 202 с.

---

## В Республике Алтай по требованию прокурора досрочно прекращены полномочия главы органа местного самоуправления

В Республике Алтай прокурор Турочакского района направил в районный суд заявление, содержащее требование о досрочном прекращении полномочий главы Муниципального образования «Кебезенское сельское поселение» Кирилла Сумачакова.

Основанием для этого стал приговор суда, которым Сумачаков признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 143 УК РФ (нарушение правил техники безопасности и иных правил охраны труда, повлекшее по неосторожности смерть человека).

Установлено, что Сумачаков, выполняя обязанности работодателя, допустил одну из своих сотрудниц к работе на паромной переправе, расположенной в селе Кебезень на реке Бия. При этом работница не была обеспечена средствами индивидуальной защиты, не прошла обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, а также инструктаж по охране труда. Кроме того, паром не соответствовал требованиям безопасности плавания.

В результате этого, в ноябре 2010 г. во время экс-

плуатации парома на реке Бия женщина упала в воду и утонула.

Суд приговорил чиновника к 1 году лишения свободы условно с испытательным сроком 2 года и лишил его права занимать должности, связанные с осуществлением организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций, сроком на 2 года.

В соответствии с ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» полномочия главы муниципального образования прекращаются досрочно в

случае вступления в отношении него в законную силу обвинительного приговора суда. Однако Сумачаков отказался добровольно исполнить данное требование закона.

Суд удовлетворил требования прокурора района и обязал Сумачакова досрочно прекратить полномочия главы Кебезенского сельского поселения.

Исполнение решения суда находится на контроле прокуратуры Турочакского района.

03.02.2012

<http://genproc.gov.ru/news/news-74874/>