

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Худин Александр Александрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 24.09.2025 10:15:55

Уникальный программный ключ:

08303ad8de1c60b987361de7085acb509ac3da143f415362ffaf0ee37e73fa19 (КГУ)

УТВЕРЖДЕНО
Ученым советом КГУ
(протокол от
«29» января 2024 г. № 8)

УТВЕРЖДАЮ
Ректор  А.Н. Худин



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ПРОГРАММА – ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

«Этика государственной гражданской службы»

Разработчик (составитель):

1. Батавина Марина Анатольевна, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ.....	4
1.1 Общие положения	4
1.2 Цель освоения и характеристика новой квалификации	5
1.3 Планируемые результаты обучения.....	6
1.4 Учебно-тематический план.....	7
1.5 Календарный учебный график	8
1.6 Рабочие программы дисциплин (модулей, разделов).....	10
1.7 Организационно-педагогические условия	12
1.8 Формы аттестации	16
2 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ	17
2.1 Текущий контроль	17
2.2 Промежуточная аттестация	17
2.3 Итоговая аттестация.....	23

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Общие положения

1.1.1. Нормативные правовые основания разработки программы

Нормативные правовые основания для разработки дополнительной профессиональной программы – программы повышения квалификации «Этика государственной гражданской службы» (далее – программа) составляют:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 20 августа 2013 г., регистрационный № 29444);
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

1.1.2. Требования к слушателям

- а) категория слушателей: гражданские служащие субъектов РФ, осуществляющие функции управления в рамках профессиональной служебной деятельности категорий руководители, помощники (советники), специалисты, обеспечивающие специалисты высшей, главной, ведущей, старшей, младшей групп должностей без требований к стажу работы;
- б) требования к уровню профессионального образования:

Лица, желающие освоить дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Этика государственной гражданской службы», должны иметь высшее образование.

1.1.3. Особенности адаптации образовательной программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Разработка адаптированной образовательной программы для лиц с ОВЗ и/или инвалидностью или обновление уже существующей образовательной программы определяются индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии), рекомендациями заключения ПМПК (при наличии) и осуществляются по заявлению слушателя (законного представителя).

1.1.4. Форма обучения:

Заочная, применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

1.1.5. Трудоемкость освоения: 36 академических часов, включая все виды контактной и самостоятельной работы слушателя.

1.1.6. Период освоения: от 18 календарных дней.

1.1.7. Форма документа, выдаваемого по результатам освоения программы: лицам, успешно освоившим дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

1.2. Цель освоения

Целью освоения программы является совершенствование профессиональных компетенций, обеспечивающих целостное представление об этических аспектах управленческой деятельности, основных принципах и нормах административной этики и этического регулирования государственной службы, требованиях к служебному

поведению государственных гражданских служащих, этических нормах делового общения.

1.3. Планируемые результаты обучения

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения

Код и наименование компетенции	Показатели освоения компетенции		
	Знания	Умения	Практический опыт (при наличии)
ПК-19: способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Знать: основные этапы и закономерности групповой работы на основе процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Уметь: формировать процессы по групповой динамике, их осмысление, понимание проблем эффективного участия в групповой работе	Владеть: навыками и способностями эффективного участия в групповой работе, активно используя процессы групповой динамики и принципы формирования команды

1.4. Учебно-тематический план

Наименование разделов (модулей), тем, видов аттестации	Трудоемкость, ак. час				Формы аттестации
	Итого	Виды занятий, в т.ч.		СР	
		Л	ПЗ		
Теоретико-методологические основы этики государственной и муниципальной службы	2	2	-	-	
Правовое и нормативное регулирование нравственных отношений на государственной и муниципальной службе	4	2	-	2	
Кодекс служебной этики государственных и муниципальных служащих: содержание, механизмы реализации	4	2	2	-	
Коммуникативная компетентность представителя власти в публичном пространстве	2	-	-	2	
Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе как правовая и моральная категория: проблемы профилактики, предотвращения и урегулирования	6	2	2	2	тестирование
Управление нравственными отношениями в системе государственной и муниципальной службы: отечественная практика и зарубежный опыт	4	2	2	-	
Организационные формы регулирования нравственных отношений на государственной и муниципальной службе	4	2	2	-	
Этикет государственных и муниципальных служащих как регулятор служебного поведения и деловых отношений	2	2	-	-	
Этика делового общения	6	2	2	2	тестирование
Итоговая аттестация	2				Итоговое тестирование
Всего ак. часов	36	16	10	8	

1.5. Календарный учебный график

Наименование разделов (модулей), тем, видов аттестации	Количество дней / ак. час																		
	Д1	Д2	Д3	Д4	Д5	Д6	Д7	Д8	Д9	Д10	Д11	Д12	Д13	Д14	Д15	Д16	Д17	Д18	Итого
Теоретико-методологические основы этики государственной и муниципальной службы	2																		2
Правовое и нормативное регулирование нравственных отношений на государственной и муниципальной службе		2	2																4
Кодекс служебной этики государственных и муниципальных служащих: содержание, механизмы реализации				2	2														4
Коммуникативная компетентность представителя власти в публичном пространстве государственной и муниципальной службы						2													2
Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе как правовая и моральная категория:							2	2	2										6

проблемы профилактики, предотвращения и урегулирования																			
Управление нравственными отношениями в системе государственной и муниципальной службы: отечественная практика и зарубежный опыт									2	2									4
Организационные формы регулирования нравственных отношений на государственной и муниципальной службе											2	2							4
Этикет государственных и муниципальных служащих как регулятор служебного поведения и деловых отношений													2						2
Этика делового общения														2	2	2			6
Итоговая аттестация																	2		2
ИТОГО	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36

1.6. Рабочие программы дисциплин (модулей, разделов)

Наименование тем	Содержание
Теоретико-методологические основы этики государственной и муниципальной службы	<p>Этическое знание и практика морали. Понятие и виды прикладной этики. Нравственные проблемы современного общества и их отражение в прикладной этике. Феномен профессиональной этики. Профессиональная этика и общественная этика: единство и конфликтность. Миссия профессиональной этики. Профессиональные моральные нормы. Виды профессиональной этики. Профессионально-этические кодексы. Административная этика. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих.</p>
Правовое и нормативное регулирование нравственных отношений на государственной и муниципальной службе	<p>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 и об управлении нравственными отношениями в системе государственной службы РФ. 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. Модельный кодекс поведения для государственных служащих (принят Комитетом министров Совета Европы 11 мая 2000 г.). 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.).</p>
Кодекс служебной этики государственных и муниципальных служащих: содержание, механизмы реализации	<p>Назначение кодекса профессиональной этики государственных служащих, задачи, роль в профилактике 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, прочности его правового регулирования, зрелостью структур гражданского общества, уровнем нравственной культуры его граждан и государственных служащих в частности. Механизмы реализации принципов, норм и правил служебного поведения государственных и муниципальных служащих.</p>
Коммуникативная компетентность представителя власти в публичном пространстве	<p>Психологическая составляющая делового общения. Правила и прием позитивного общения. Стиль делового общения. Управление общением. Работа с тестовыми материалами. Подготовка к деловой беседе: цели, план, структура. Приемы начала беседы: как надо и как не надо начинать деловую беседу. Передача информации. Техника аргументации. Контраргументация Техника публичного выступления. Специфика телефонного делового общения. Создание презентации.</p>

<p>Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе как правовая и моральная категория: проблемы профилактики, предотвращения и урегулирования</p>	<p>Формирование понятийного аппарата проблемы профилактики, предотвращения и урегулирования конфликта интересов. Понятия «конфликт», «конфликт интересов», «личная заинтересованность», «коррупция», представленные в действующих международных и российских правовых актах: сравнительный анализ. Субъект (субъекты) конфликта интересов в «эталонном» определении понятия «конфликт интересов», представленном в Законе «О противодействии коррупции». Сферы возникновения конфликта интересов на государственной и муниципальной службе. Правовая база предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе: нормативные основы и организационные формы.</p>
<p>Управление нравственными отношениями в системе государственной и муниципальной службы: отечественная практика и зарубежный опыт</p>	<p>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. Правовые и нормативные основы работы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов. Место и роль комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов в системе управления государственной службой Российской Федерации. Причины неэффективности функционирования комиссий и меры по совершенствованию их деятельности. Правовые акты, предусматривающие создание в кадровых службах федеральных органов власти структурных подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений, содержание предписываемых им функций и степень эффективности их реализации. Причины неэффективного функционирования структур и конкретные меры по активизации их деятельности.</p>
<p>Организационные формы регулирования нравственных отношений на государственной и муниципальной службе</p>	<p>Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных и муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов (далее – комиссии) . Нормативное регулирование деятельности комиссий. Статус комиссий, предусмотренный Законом о государственной службе. Функции и задачи комиссий. Состав комиссий. Основания для работы комиссий. Полномочия комиссий. Статус комиссий, предусмотренный Указом Президента РФ от 01.07.2010 № 821.</p>
<p>Этикет государственных и муниципальных служащих как регулятор служебного поведения и деловых отношений</p>	<p>Понятие «конфликт». Основные характеристики конфликта. Методы эффективных межличностных и организационных коммуникаций в профессиональной деятельности. Служебный этикет и конфликтные ситуации в профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих. Основные направления решения и предупреждения конфликтных ситуаций.</p>
<p>Этика делового общения</p>	<p>Правила этикетного взаимодействия руководителя и подчиненного, коллег. Как взаимодействовать с некорректным собеседником. Приемы рефлексивного и нерефлексивного слушания. Принятие решения и завершение беседы. Соблюдение принципов толерантности как обязательное условие деловой беседы. Как проводить деловые совещания. Культура цифровой переписки.</p>
<p>Итоговая аттестация</p>	<p>Прохождение итогового тестирования</p>

1.7. Организационно-педагогические условия

Реализация программы осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в области образования, нормативными правовыми актами, регламентирующими данное направление деятельности.

1.7.1 Требования к квалификации педагогических кадров

Реализация программы обеспечивается педагогическими работниками, а также лицами, привлекаемыми к реализации программы на иных условиях. Количество педагогических работников (физических лиц), привлеченных для реализации программы 1 чел.

К отдельным темам и занятиям по программе могут быть привлечены дополнительные преподаватели.

1.7.2 Требования к материально-техническому обеспечению

Материально-техническое обеспечение (далее–МТО) необходимо для проведения всех видов учебных занятий и аттестации, предусмотренных учебным планом по программе, и соответствует действующим санитарным и гигиеническим нормам и правилам.

МТО содержит специальные помещения: учебные аудитории для проведения лекций, практических занятий, лабораторных работ, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы, итоговой аттестации (в соответствии с утвержденным расписанием учебных занятий). Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью, оборудованием, расходными материалами, программным обеспечением, техническими средствами обучения и иными средствами, служащими для представления учебной информации слушателям.

Университет обеспечивает функционирование информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивающую освоение слушателями образовательных программ полностью или частично независимо от места нахождения слушателей: каналы связи, компьютерное оборудование, периферийное оборудование, программное обеспечение.

Код и наименование компетенции	Материально-техническое обеспечение, необходимое для освоения ПК
ПК 19. Способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа.
	305000, Курская область г. Курск, ул. Радищева, д. № 29, 415, укомплектованная:
	Доска аудиторная – 1 шт.
	Трибуна – 1 шт.
	Жалюзи вертикальные (тканевые) Кристалл №9 персик – 2 шт.
	Стол ученический двухместный – 17 шт.
	Стул ученический – 40 шт.
	Мобильный ПК Samsung RV513 Notebook K52JK- 1шт.
	Переносной проектор SANYO PDGDSU20E – 1шт.
	Аудитория для самостоятельной работы студентов
	305000, Курская область г. Курск, ул. Радищева, д. № 29, 303, укомплектованная :
	Столов – 55
	Посадочных мест – 55
	Моноблок (ASUS ET2220I) – 28 шт.

1.7.3 Требования к информационному и учебно-методическому обеспечению

1. Основная литература			
	Заглавие	Эл. адрес	Кол-во
Л1.1	Богатырев Е. Д. - Этика государственной и муниципальной службы: Учебник и практикум - М.: Издательство Юрайт, 2017.	http://www.biblio-online.ru/book/42BDAFBA-1A31-4221-BC03-F080B024506D	1
2. Дополнительная литература			
	Заглавие	Эл. адрес	Кол-во
Л2.1	Родыгина Н. Ю. - Этика деловых отношений: Учебник и практикум - М.: Издательство Юрайт, 2017.	http://www.biblio-online.ru/book/A22877F5-605F-4B2E-98A8-EBE01DF934E4	1
Л2.2	Омельченко Н. А. - Этика государственной и муниципальной службы: Учебник и практикум - М.: Издательство Юрайт, 2017.	http://www.biblio-online.ru/book/34E1562D-AAB3-4197-B1EF-DD1EB405A85D	1
Л2.3	Лавриненко В. Н. - Деловая этика и этикет: Учебник и практикум - М.: Издательство Юрайт, 2017.	http://www.biblio-online.ru/book/E780867A-CAB6-4C76-AF44-AE3659EC379E	1
Л2.4	Лавриненко В. Н. - Психология и этика делового общения: Учебник и практикум - М.: Издательство Юрайт, 2017.	http://www.biblio-online.ru/book/274E7E7C-0DEE-4DEF-A1D7-784BCFA41BA5	1
Л2.5	Шувалова Н. Н. - Этика государственной и муниципальной службы: Учебник и практикум - М.: Издательство Юрайт, 2017.	http://www.biblio-online.ru/book/2BC87C6F-1D2E-4CBB-8168-A8C0F32F13AD	1

	Заглавие	Эл. адрес	Кол-во
Л2.6	Савинков В. И., Бакланов П. А. - Этика государственной службы в схемах: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры -	https://urait.ru/bcode/411468	1
Л2.7	Савинков В. И., Бакланов П. А. - Этика государственной службы в схемах: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры -	https://urait.ru/bcode/426846	1
Л2.8	Савинков В. И., Бакланов П. А. - Этика государственной службы в схемах: учебное пособие для вузов - Москва: Юрайт, 2020.	https://urait.ru/bcode/455143	1
3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"			
Э1	Российское образование. Федеральный портал.		
4. Перечень программного обеспечения			
7.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional (Open License: 47818817)		
7.3.1.2	Microsoft Office Professional Plus 2007 (Open License: 43219389)		
7.3.1.3	Google Chrome (Свободная лицензия BSD)		
7.3.1.4	7-Zip (Свободная лицензия GNU LGPL)		
7.3.1.5	Microsoft Windows 8 (Договор № 034410000751 2000081 от 12 декабря 2012 года)		
7.3.1.6	Microsoft Office Professional 2007 (Open License: 47818817)		
7.3.1.7	Adobe Acrobat Reader DC (Бесплатное программное обеспечение)		
5. Перечень информационных справочных систем			
7.3.2.1	1. Правовая система «Консультант Плюс».		

1.7.4 Общие требования к организации учебного процесса

Общие требования к организации учебного процесса определяются локальными нормативными актами университета, размещенными на официальном сайте <https://kursksu.ru/> в подразделе «Документы».

1.8. Формы аттестации

1.8.1 Текущий контроль успеваемости

Текущий контроль знаний проводится на занятиях в форме собеседования с преподавателем.

1.8.2. Промежуточная аттестация

Порядок прохождения промежуточной аттестации определяется локальным нормативным актом университета «Положение о порядке, периодичности проведения промежуточной аттестации обучающихся по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки» (принято ученым советом КГУ протокол от 27 декабря 2018 г №4)

Промежуточная аттестация по программе предназначена для оценки освоения слушателем программы и проводится в виде тестов-зачетов. По результатам зачета, выставляются отметки по двухбалльной системе («удовлетворительно» («зачтено»), «неудовлетворительно» («не зачтено»).

Отметку **«зачтено»** заслуживает обучающийся, показавший освоение планируемых результатов (знаний, умений, компетенций), предусмотренных программой.

Отметка **«не зачтено»** выставляется слушателю, не показавшему освоение планируемых результатов (знаний, умений, компетенций), предусмотренных программой.

1.8.3. Итоговая аттестация

Освоение программы завершается итоговой аттестацией.

Порядок прохождения итоговой аттестации определяется локальным нормативным актом университета «Положение об итоговой аттестации слушателей, обучающихся по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации» (принято ученым советом КГУ протокол от 27 декабря 2018 г

№4).

Итоговая аттестация проводится на основе принципов объективности и независимости оценки качества подготовки слушателей. Итоговая аттестация является обязательной для слушателей. Итоговая аттестация проводится в форме тестирования и выполнения практических заданий.

К итоговой аттестации допускаются слушатели, не имеющие академической задолженности и в полном объеме выполнившие учебно-тематический план программы.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы обеспечивают проверку достижения планируемых результатов обучения по программе и используются в процедуре текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (при наличии) и итоговой аттестации.

2.1 Текущий контроль

Текущий контроль знаний проводится на занятиях в форме собеседования с преподавателем.

2.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в форме тестирования. Каждый тест содержит задания разного вида. На выполнения теста отводится 2 академических часа.

Критерии оценки: 50% и более набранных баллов

Типовое тестовое задание по теме «Конфликт интересов на государственной и

муниципальной службе как правовая и моральная категория: проблемы профилактики, предотвращения и урегулирования»

1. Факт непредставления по объективным причинам государственным гражданским служащим сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей подлежит рассмотрению:

- 1) непосредственным руководителем
- 2) представителем нанимателя
- 3) комиссией по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов
- 4) Прокуратурой

2. К компетенции комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов относятся:

- 1) рассмотрение заявлений государственных гражданских служащих о невозможности по объективным причинам представить сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей
- 2) рассмотрение заявлений государственных гражданских служащих о даче согласия на занятие иной оплачиваемой деятельностью
- 3) рассмотрение заявлений государственных гражданских служащих, желающих выкупить подарок, полученный в связи с исполнением должностных обязанностей
- 4) рассмотрение обращений граждан о даче согласия на членство в политической партии

3. Противодействие коррупции – деятельность в пределах полномочий:

- 1) органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления
- 2) федеральных органов государственной власти
- 3) институтов гражданского общества, организаций и физических лиц
- 4) все вышеперечисленное верно

4. К основным направлениям деятельности государственных органов по повышению эффективности противодействия коррупции относятся:

- 1) правовая экспертиза правовых актов и их проектов
- 2) совершенствование системы и структуры государственных органов, создание механизмов общественного контроля за их деятельностью
- 3) увеличение численности государственных и муниципальных служащих пропорционально росту государственных и муниципальных полномочий
- 4) консолидация части функций, осуществляемых саморегулируемыми организациями, иными негосударственными организациями, в государственных органах

5. Государственный гражданский служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении организации, перед которой сам государственный гражданский служащий и/или его родственники имеют имущественные обязательства. Необходимыми

действиями государственного гражданского служащего в целях урегулирования конфликта интересов в данной ситуации являются:

- 1) уведомить в порядке, определенном представителем нанимателя в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно
- 2) ходатайствовать о рассмотрении данной ситуации на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов
- 3) урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и так далее)
- 4) никаких действий предпринимать не требуется

6. Непредставление государственным гражданским служащим сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений влечет:

- 1) временное отстранение государственного гражданского служащего от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке
- 2) изменение должностного или служебного положения государственного гражданского служащего
- 3) дисциплинарное взыскание
- 4) увольнение в связи с утратой доверия

7. Государственный гражданский служащий обязан уведомить о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения:

- 1) не позднее, чем через 10 дней
- 2) как только ему станет об этом известно
- 3) не позднее, чем через 3 дня
- 4) не обязан уведомлять

8. К коррупции относится:

- 1) коммерческий подкуп
- 2) дача взятки
- 3) злоупотребление служебным положением

4) все вышеуказанное верно

9. При заполнении справки о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в числе прочего государственный гражданский служащий обязан представлять сведения о следующих видах транспортных средств:

- 1) за которые государственным гражданским служащим в отчетном периоде была оформлена предоплата, но при этом право собственности на государственного гражданского служащего оформлено не было
- 2) находящихся в собственности государственного гражданского служащего
- 3) предоставленных государственному гражданскому служащему в связи с исполнением должностных обязанностей
- 4) принадлежащих родителям государственного гражданского служащего

10. Примером коррупции является:

- 1) получение доходов от осуществления дополнительной оплачиваемой преподавательской деятельности в университете
- 2) недобросовестное исполнение (неисполнение) должностных обязанностей
- 3) получение любого подарка, связанного с профессиональной служебной деятельностью
- 4) использование служебного положения в целях получения личной выгоды

11. Государственный гражданский служащий обязан представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в отношении следующих членов своей семьи:

- 1) родители, братья и сестры, супруг (супруга), дети, иные близкие лица
- 2) супруг (супруга) и несовершеннолетние дети
- 3) родители, супруг (супруга), дети (в том числе усыновленные)
- 4) супруг (супруга) и дети

12. С целью соблюдения требований к служебному поведению государственными гражданскими служащими и урегулирования конфликтов интересов в государственном органе образуются:

- 1) антикоррупционные комиссии

- 2) комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов
- 3) комиссии по служебной дисциплине и профессиональной этике
- 4) комиссии по профилактике и урегулированию конфликтов интересов
- 5) комиссии по соблюдению требований к служебному поведению

Типовое тестовое задание по теме «Этика делового общения»

1. Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий;
 - a) правила внутреннего распорядка;
 - b) кодекс чести;
 - c) корпоративная культура;
 - d) должностные обязанности.

2. Подсистема этикета, определяющая пространственную организацию общения:
 - a) вербальный этикет;
 - b) этикетная атрибутика;
 - c) мимика и жесты;
 - d) этикетная проксемика.

3. Виды барьеров общения:
 - a) межъязыковые;
 - b) мировоззренческие;
 - c) психологические;
 - d) соматические;
 - e) социальные;
 - f) технические.

4. К невербальным средствам делового общения относятся:
 - a) деловая переписка;
 - b) мимика; жесты;
 - c) профессиональный жаргон;
 - d) речевые конструкции;
 - e) социальные диалекты

5. К способу регулирования межличностных отношений не относится:
- проектирование, формирование и развитие системы взаимоотношений;
 - регулирование межгрупповых отношений;
 - учет социально-психологических процессов и явлений в коллективах;
 - целенаправленное обучение персонала современным технологиям нравственного взаимоотношения
6. Какая этическая категория передает моральную необходимость выполнения общественно полезных обязанностей?
- благо;
 - долг;
 - счастье;
 - честь
7. Какие компоненты включает в себя культура делового общения?
- все ответы верны;
 - психологию делового общения;
 - служебный этикет;
 - технику делового общения;
 - этику делового общения
8. Литературный язык не используется:
- в научной речи;
 - в невербальном общении;
 - в официально-деловой речи;
 - в письменной речи;
 - в профессиональном общении
9. Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий:
- должностные обязанности;
 - кодекс чести;
 - корпоративная культура;
 - правила внутреннего распорядка
10. Нравственные отношения предполагают рассмотрение другого человека в качестве
- Объекта, на который направлено мое действие;
 - Равного мне человека, имеющего право на уважение достоинства;
 - Человек человеку – бревно, лишь бы цель была достигнута;

d) Человек человеку – волк. Такова природа человека.

11. Сложившееся у окружающих мнение о нравственном облике личности или коллектива, основанное на его предшествующем поведении и выражающееся в признании его заслуг, называется:

- a) авторитет;
- b) имидж;
- c) популярность;
- d) престиж;
- e) репутация.

2.3 Итоговая аттестация

Итоговая аттестация проводится в форме тестирования и решения практических заданий, позволяющих оценить уровень сформированности компетенций: знания основ законодательства РФ, регламентирующих социальные, этнические, конфессиональные и культурные взаимодействия граждан; навыков и умения использовать приемы участия в организационных действиях для решения профессиональных задач, выработка умений эффективно исполнять служебные обязанности с учетом существующих этических норм.

Критерии оценивания: 50% и более набранных баллов.

Типовое тестовое задание

1. Признание общественным мнением и осознание самим государственным служащим высокой социальной ценности самоотверженного выполнения своего долга - это

- a) профессиональный долг;
- б) справедливость;
- в) профессиональная честь.

2. Федеральный закон №79 "О государственной гражданской службе РФ", закрепляющий этические стандарты поведения государственного гражданского служащего, был принят в

- а) 1995 г.;
- б) 2001 г.;
- в) 2004 г..

3. Этические стандарты поведения государственного гражданского служащего закреплены в ... статье №79-ФЗ

- а) 18;
- б) 10;
- в) 25.

4. Основные принципы и морально-нравственные основы государственной гражданской службы обозначены в

- а) №58-ФЗ от 27.05.2003 г.;
- б) №113-ФЗ от 25.07.2002 г.;
- в) №28-ФЗ от 12.02.1998 г.

5. К основным принципам, формирующим морально-нравственные основы государственной службы, относится

- а) приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты;
- б) наличие избирательного подхода к доступу граждан к государственной службе;
- в) полная независимость, исключая какую-либо взаимосвязь между государственной и муниципальной службой.

6. К запретам, связанным с государственной гражданской службой, не относится

а) членство в профсоюзе;

б) участие на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией;

в) осуществление предпринимательской деятельности.

7. В соответствии с требованиями к служебному поведению гражданский служащий обязан

а) не совершать поступки, порочащие честь и достоинство;

б) оказывать предпочтение общественным и религиозным объединениям, исходя из принадлежности к ним;

в) самостоятельно определять приоритеты и оценивать нравственные обычаи и традиции народов, проживающих в РФ.

8. Указ Президента РФ № 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих" был принят

а) 1999 г.;

б) 2002 г.;

в) 2005 г..

9. Коррупция основывается на

- а) поведении служащего, основанном на традициях в профессиональном сообществе;
- б) использовании служебного положения в личных корыстных целях рыночном механизме;
- в) взаимодействия государства и общества.

10. Основу деонтологии профессиональной деятельности составляют:

- а) представления членов профессионального сообщества, связанные с получением максимальной прибыли;
- б) свод морально-этических норм, определяющих должное поведение человека в определённой профессиональной сфере, закреплённых в текстах клятв, присяг, моральных кодексов, уставов и т.д.;
- в) формируемый в обществе образ профессионального сообщества, исходя из его представления о нём.

11. Профессиональная этика создаёт

- а) стандарт поведения, оформленных в виде специфических документов;
- б) свободное от обязательств перед обществом условия трудовой деятельности;
- в) создаёт условия для реализации принципа "цель оправдывает средства".

12. Моральная неудовлетворённость уровнем материального вознаграждения приводит к тому, что

- а) лучшие конкурентоспособные на рынке труда специалисты госслужбы уходят в другие сферы деятельности;
- б) качество кадрового потенциала в госслужбе снижается;

в) престиж государственной службы падает.

13. Понятие "конфликт интересов" установлено и раскрывается в статье Федерального закона

а) "О противодействии коррупции";

б) "О государственной гражданской службе";

в) "О системе государственной службы РФ".

Практические задания

Задание 1.

Гражданин Н. проходил гражданскую службу в государственном органе. Пользуясь служебным положением, он утвердил план благоустройства района, которым предусматривался целый ряд мероприятий, в том числе, незаконная вырубка деревьев. Компания, занимающаяся благоустройством района, поощрила гражданина Н. туристической поездкой в Финляндию. В дальнейшем по результатам служебного расследования он был уволен с гражданской службы.

Вопрос: «В каком случае, при оценке этой ситуации государственный гражданский служащий мог бы избежать увольнения?».

Оцените ситуацию и аргументируйте правомочность увольнения гражданина Н. с государственной гражданской службы.

Задание 2.

На должность заместителя главы местной администрации сельского поселения распоряжением главы местной администрации был назначен по совместительству гражданин Н. – директор ЗАО «Урожай», занимающегося производством и переработкой сельскохозяйственной продукции.

Мотивируя данное назначение на заседании муниципального совета поселения, глава местной администрации отметил, что директор ЗАО «Урожай», высокопрофессиональный работник, имеющий большой опыт в организации производства, налаженные связи с поставщиками и потребителями продукции. Поэтому его работа в качестве заместителя главы администрации будет способствовать росту производственных показателей в других аграрных предприятиях поселения, укреплению экономического потенциала муниципального образования в целом.

Выслушав аргументацию главы местной администрации, депутаты муниципального совета, тем не менее, сочли данное назначение неправомерным и своим решением отменили его распоряжение. Возмущившись таким решением муниципального совета, глава администрации обратился в суд.

Вопрос: «Правомерно ли распоряжение главы местной администрации о назначении гражданина своим заместителем? Правомерно ли решение депутатов муниципального совета, отменившее распоряжение чиновника? Какое решение вынесет суд?».

Задание 3.

Финансирование российских политических партий на 80 % ведется из средств некоммерческих организаций, перечислять средства на счета которых могут любые жертвователи, в том числе, зарубежные и анонимные (данные Центральной избирательной комиссии за 2005 г.)

Вопрос: Какие этические проблемы создает подобное положение?