



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

Общероссийский конгресс
муниципальных образований

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс: 8 (495) 606-18-76

30 ИЮН 2014

№ 18-0/10/17-3562

На № _____ от _____

О предложениях по совершенствованию Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих

Во исполнение подпункта 15 пункта 3 поручения Правительства Российской Федерации от 5 мая 2014 г. № ДМ-П17-3229 в целях реализации подпункта «п» пункта 2 Национального плана противодействия коррупции на 2014 – 2015 годы, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 11 апреля 2014 г. № 226 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2014 - 2015 годы», Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации подготовлены предложения по совершенствованию Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (новая редакция), а также предложения по внедрению в систему государственного управления государственно-служебной культуры и обеспечению реализации положений Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.

В прилагаемой редакции Типового кодекса этики учтены предложения, представленные Администрацией Президента Российской Федерации (в части использования государственными и муниципальными служащими социальных медиа) и Министерством обороны Российской Федерации.

Просим рассмотреть прилагаемые материалы в возможно короткий срок.

Приложение: на 17 л. в 1 экз.

 Т.В. Блинова

**Предложения
по внедрению в систему государственного управления
государственно-служебной культуры и обеспечению реализации
положений Типового кодекса этики и служебного поведения
государственных служащих Российской Федерации и муниципальных
служащих**

Эффективность профессиональной служебной деятельности государственных и муниципальных служащих формирует общественное доверие к государственной власти. В этой связи авторитет и имидж системы государственного управления во многом зависит от ценностей, принципов и правил поведения, принимаемых и разделяемых государственными и муниципальными служащими.

Дальнейшее функционирование системы государственной и муниципальной службы на данном этапе должно обеспечиваться изменением некоторых особенностей сложившегося этического аспекта государственно-служебной культуры имея ввиду, что государственно-служебная культура - это комплекс убеждений, ожиданий, ценностей, принимаемых и разделяемых большинством государственных (муниципальных) служащих и формирующий нормы, правила внутренних и внешних взаимодействий, которые в значительной степени определяют поведение служащих как представителей конкретного государственного органа, органа местного самоуправления с учетом профиля его деятельности, состава референтных групп, а также их ожиданий от результатов его деятельности.

Решение этой задачи наряду с совершенствованием положений Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (предусмотрено подпунктом 15 пункта 3 поручения Правительства Российской Федерации от 5 мая 2014 г. № ДМ-П17-3229 в целях реализации подпункта «п» пункта 2 Национального плана противодействия коррупции на 2014 – 2015 годы, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 11 апреля 2014 г. № 226 «О Национальном плане противодействия

коррупции на 2014 - 2015 годы») требует внедрения особых стандартов государственно-служебной культуры.

Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (далее – Типовой кодекс) представляет собой свод принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные (муниципальные) служащие независимо от замещаемой ими должности.

Вместе с тем, сам факт утверждения либо принятия Типового кодекса не обеспечит его безусловное исполнение и, прежде всего, понимание того, что наряду с установленными законодательством запретами, ограничениями и обязанностями, за нарушение которых предусмотрена юридическая ответственность, существуют моральные требования, предъявляемые обществом к нравственному смыслу и социальному назначению деятельности государственных (муниципальных) служащих.

Таким образом, задачу по формированию в обществе нетерпимого отношения к коррупционному поведению необходимо решать комплексно и одновременно по нескольким направлениям, одним из которых является внедрение государственно-служебной культуры в каждом государственном органе, органе местного самоуправления.

Корпоративная культура, являясь обязательным признаком любой организации, выполняет важную функцию влияния на организационное поведение ее сотрудников и, может, как способствовать (если она «позитивная»), так и препятствовать (если она «негативная») достижению целей и задач организации. Культура организации положительна, если она способствует эффективному решению проблем и росту производительности, стимулирует результативность деятельности предприятия и/или его развитие, является источником принятия грамотных управленческих решений. Отрицательная культура — источник сопротивления и общего хаоса, может препятствовать эффективному процессу принятия решений, общему функционированию предприятия и его развитию, в такой организации

преобладают следующие отношения: равнодушие, обезличивание проблем, слепое подчинение, консерватизм, изоляционизм, антипатия, отмечается наличие слухов и сплетен, подрывающих авторитет организации у его работников, общественности и партнеров; недоверие руководителям всех уровней; высокая текучесть кадров; низкая вовлеченность персонала, когда интеллектуально и эмоционально работники «отсутствуют», работают в течение дня несколько часов, выполняют лишь самое необходимое, работают недостаточно качественно, искусственно растягивают время выполнения задания, а остальное время уходит на перекуры, чаепитие, разговоры и т.д.

Под государственно-служебной культурой государственного органа, органа местного самоуправления можно понимать:

- высший этап организационной культуры государственной (муниципальной) службы, основанной на идеях общественного служения, законности, социальной ответственности, честности, открытости, человечности, лояльности;

- совокупность идей, ценностей, принципов, норм и правил служебного поведения, мотивов, стремлений, ожиданий, которые управляют поведением государственных (муниципальных) служащих и создают духовно-эмоциональный фон и морально-психологический климат государственного органа, органа местного самоуправления;

- основной управленческий инструмент, вооружающий весь персонал единой системой ценностей и мотиваций и обеспечивающий позиционирование государственного органа, органа местного самоуправления во внешней среде;

- систему средств идентификации, выражаемую в корпоративном духе, стиле руководства, названии, логотипе – графическом символе, фирменном стиле.

Внедрение в деятельность государственного органа, органа местного самоуправления принципов государственно-служебной культуры должно ориентироваться на формирование и закрепление следующих особенностей социально-служебных отношений:

– восприятие служащим государственного органа, органа местного самоуправления себя как субъекта, чья профессиональная служебная деятельность влияет на общую результативность деятельности государственного органа, органа местного самоуправления и определяет стратегию его развития;

– осознанное принятие личной ответственности за общий результат деятельности государственного органа, органа местного самоуправления. Добросовестное отношение к своим должностным обязанностям становится нормой поведения служащего. Общественное мнение в государственного органа, органа местного самоуправления негативно настроено к проявлениям фиктивной (имитационной) трудовой активности;

– ориентация служащего на поиск, разработку, выбор и воплощение наиболее оптимальных способов осуществления своей деятельности. У государственных (муниципальных) служащих формируется ощущение ответственности за качество результата и порождается заинтересованность в его повышении. Служебная деятельность любого вида приобретает творческий характер, что создает общую атмосферу увлеченности своей работой;

– профессиональная служебная деятельность позитивно влияет на личностное развитие служащих;

– ощущение взаимоадекватности личных и коллективных критериев собственной ценности. Успешность служащего в результате становится основанием как для самоуважения, так и для уважения со стороны коллег. Повышается эффективность делового взаимодействия, что является объективным условием установления доброжелательных межличностных отношений в коллективе.

Однозначное понимание Типового кодекса и обеспечение его безусловного исполнения также потребует принятия дополнительных мероприятий, носящих системный и комплексный характер, которые должны быть объединены в типовую программу внедрения государственно-

служебной культуры в государственных органах и органах местного самоуправления.

К числу мероприятий, подлежащих включению в программу внедрения государственно-служебной культуры в государственных органах и органах местного самоуправления, можно отнести:

- нормативно-правовое регулирование, например, утверждение Кодекса этики и служебного поведения государственных (муниципальных) служащих в каждом государственном органе, органе местного самоуправления;

- разъяснительную работу и обучение, включающую, например, введение в практику кадровой работы государственного органа, органа местного самоуправления проведение цикла семинаров для государственных (муниципальных) служащих, для членов комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликтов интересов по вопросам практической реализации Типового кодекса, соблюдения правил служебного поведения и т.д.; пропаганду лучших примеров служебной деятельности;

- тестирование государственных (муниципальных) служащих (ежегодное) в целях проверки уровня знаний профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, а также лиц, поступающих на государственную (муниципальную) службу, в целях проверки их нравственных, личностных качеств, убеждений и ценностей, готовности соблюдения профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения. Результаты тестирования учитываются на всех этапах поступления и прохождения государственной (муниципальной) службы (при принятии решения о приеме на службу, аттестации, награждении, и т.д.);

- иные мероприятия.

Также представляется необходимым проработать вопрос об инкорпорировании положений Типового кодекса в законодательство Российской Федерации в целях установления мер ответственности за его нарушение.

**ТИПОВОЙ КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

I. Общие положения

1. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (далее – Типовой кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Международного кодекса поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 г.), Модельного кодекса поведения для государственных служащих (приложение к Рекомендации Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000 г. № К (2000) 10 о кодексах поведения для государственных служащих), Модельного закона «Об основах муниципальной службы» (принят на 19-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств - участников Содружества Независимых Государств (Постановление № 19-10 от 26 марта 2002 г.), Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязанности для государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Настоящий Типовой кодекс представляет собой свод принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные (муниципальные) служащие независимо от замещаемой ими должности.

3. Целями настоящего Типового кодекса являются:

установление этических норм и правил служебного поведения государственных (муниципальных) служащих;

содействие повышению правовой и нравственной культуры государственных (муниципальных) служащих;

укрепление авторитета государственных (муниципальных) служащих;

повышение общественного доверия к государственным органам и органам местного самоуправления;

открытость информации о деятельности государственных (муниципальных) служащих;

доведение до граждан информации о требованиях, предъявляемых к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих.

4. Задачами настоящего Типового кодекса являются:

детализация и систематизация моральных требований, предъявляемых к государственным (муниципальным) служащим;

формирование у государственных (муниципальных) служащих патриотизма и гражданской позиции, стремления и потребности служить на благо общества и приносить пользу своим согражданам.

5. Настоящий Типовой кодекс является составной частью системы требований, предъявляемых к профессиональной служебной деятельности государственных (муниципальных) служащих. Знание и соблюдение государственными (муниципальными) служащими положений Типового кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

6. Знание и согласие на соблюдение положений Типового кодекса является условием приема граждан Российской Федерации на службу.

II. Принципы профессиональной служебной этики государственных (муниципальных) служащих

1. Принципы профессиональной служебной этики государственных (муниципальных) служащих основываются на демократических ценностях приверженности общественному интересу, лояльности обществу и государству, патриотизма, добросовестности, честности, неподкупности, беспристрастности, ценностях человечности, уважительного, справедливого, вежливого отношения к людям.

2. Государственный (муниципальный) служащий, сознавая свою ответственность перед гражданами, обществом и государством, при исполнении своих должностных обязанностей руководствуется этическими принципами:

- общественного служения;
- законности;
- лояльности;
- социальной ответственности;
- открытости и подотчетности;
- честности и беспристрастности.

2.1. Следуя **принципу общественного служения**, государственный (муниципальный) служащий обязан:

– исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина как высшая конституционная ценность является обязанностью государства и определяет основной смысл и содержание деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;

– в интересах поддержания и укрепления доверия граждан к деятельности государственных (муниципальных) служащих и обеспечения эффективной работы государственных органов и органов местного самоуправления исполнять свои должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;

– своим поведением, действиями и поступками способствовать укреплению авторитета государственной и муниципальной службы, веры граждан в честность и беспристрастность государственных (муниципальных) служащих;

– действовать в общенациональных интересах;

– принимать меры, направленные на восстановление или защиту нарушенных прав, свобод и законных интересов гражданина.

2.2. Следуя **принципу законности**, государственный (муниципальный) служащий обязан:

– соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации;

– решительно и мужественно противостоять любому антиконституционному, противозаконному акту или действию;

– при исполнении должностных обязанностей соблюдать верховенство Конституции Российской Федерации и федеральных законов над иными локальными нормативными актами;

– в ситуации выбора между нормативными правовыми актами Российской Федерации, противоречащими друг другу, руководствоваться принципом верховенства Конституции Российской Федерации, федеральных законов;

– при получении от соответствующего руководителя поручения, являющегося, по мнению государственного (муниципального) служащего, неправомерным, представить в письменной форме обоснование неправомерности данного поручения с указанием положений законодательства Российской Федерации, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения, и получить от руководителя подтверждение этого поручения в письменной форме. В случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме отказаться от его исполнения.

2.3. Следуя **принципу лояльности**, государственный (муниципальный) служащий обязан:

– верно и преданно служить интересам граждан, общества и государства;

- соблюдать приверженность провозглашаемым ценностям, принципам, нормам и правилам поведения;

- своими действиями и поступками подтверждать способность и готовность руководствоваться ими во всех служебных ситуациях;

- хранить верность традиционным ценностям государственной (муниципальной) службы, укреплять и приумножать их в интересах укрепления авторитета государства.

2.4. Следуя **принципу социальной ответственности**, государственный (муниципальный) служащий обязан:

- сознавать и нести ответственность за свою деятельность перед нынешним и будущими поколениями;

- добросовестно выполнять свой служебный долг;

- предвидеть социальные последствия своих действий и поступков, осознавая личную ответственность за будущее поведение;

- проявлять способность и готовность отвечать перед собой, перед обществом и государством за социальные последствия своих действий;

- нести персональную моральную и юридическую ответственность за ненадлежащее исполнение служебных обязанностей, не соблюдение требований к служебному поведению;

- четко представлять свою роль и место в структуре государства и общества, свое социальное назначение;

- действовать в полном соответствии с интересами общества и государства, руководствуясь нормами права и профессиональной этики;

- критически оценивать свои действия, осуществляя постоянный самоконтроль.

2.5. Следуя **принципу открытости и подотчетности**, государственный (муниципальный) служащий обязан:

- руководствоваться в своей служебной деятельности принципами народовластия, гласности и обеспечения прав и свобод человека и гражданина;

– своими действиями способствовать усилению подотчетности и подконтрольности государственного органа, органа местного самоуправления гражданскому обществу;

– в рамках своей компетенции обеспечивать прозрачность деятельности государственного органа, органа местного самоуправления, открытость, достоверность и доступность для общества информации, способствуя активному вовлечению граждан во взаимодействие на основе открытого и эффективного диалога;

– добросовестным исполнением своих должностных обязанностей способствовать улучшению качества и доступности предоставления государственных услуг, расширению и усилению гражданского контроля за деятельностью государственных органов и органов местного самоуправления;

– поддерживать в государственном органе, органе местного самоуправления атмосферу открытости, помня при этом о необходимости сохранять конфиденциальность сведений, предусмотренную законодательством;

– совершенствовать технологии взаимодействия и обеспечения доступности для граждан и организаций социально значимой информации.

2.6. Следуя принципу **честности и беспристрастности**, государственный (муниципальный) служащий обязан:

– при исполнении должностных обязанностей руководствоваться общественной пользой и интересами общества и государства;

– избегать и (или) не создавать ситуаций, способных привести к возникновению конфликтов интересов, коррупционным и иным правонарушениям, нанести ущерб личной репутации государственного (муниципального) служащего или авторитету государственного органа, органа местного самоуправления;

– сохранять независимость от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

– соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на свою профессиональную служебную деятельность решений политических партий,

других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций;

– не оказывать предпочтение каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, организациям и гражданам;

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

– воздерживаться от поступков и действий, которые могли бы вызвать сомнение в объективном и добросовестном исполнении должностных обязанностей;

– не использовать в целях своей личной выгоды и пользы сведения, полученные при исполнении должностных обязанностей.

2.7. Государственным (муниципальным) служащим, ведущим личные страницы в социальных сетях, блоги, рекомендуется:

размещать в публичном доступе фото-, видео-, аудио- и иные материалы, поощряющие здоровый образ жизни и уважение семейных ценностей;

принять меры к обеспечению закрытости для широкого круга лиц информации о месте работы и занимаемой (замещаемой) должности в случаях, когда осуществляемая им деятельность связана с необходимостью обеспечения объективности и беспристрастности принимаемых решений.

2.8. Государственным (муниципальным) служащим, ведущим личные страницы в социальных сетях, блоги, следует воздерживаться от:

размещения фото, видео, аудио и иных материалов, в том числе в закрытом доступе, которые могут вызвать сомнения в его порядочности, морально-этических и нравственных качествах;

суждений и оценок в отношении деятельности государственного органа, органа местного самоуправления, его руководителя в рамках частной переписки в социальных медиа с неоправданно широким кругом лиц;

выражения поддержки (лайки) под статьями, графическими, фото, видео и аудио материалами, содержащими факты нарушения действующего законодательства или моральных принципов, которые умаляют честь и достоинство гражданина либо деловую репутацию гражданина или юридического лица.

2.9. Государственный (муниципальный) служащий не вправе позволять себе грубость, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, неправомерные, незаслуженные обвинения, угрозы, оскорбительные выражения и иные действия, оскорбляющие человеческое достоинство, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

III. Принципы служебного поведения государственных (муниципальных) служащих

1. При исполнении должностных обязанностей государственные (муниципальные) служащие призваны:

– исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственных органов, органов местного самоуправления;

– исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и государственных (муниципальных) служащих;

– осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего государственного органа, органа местного самоуправления;

– не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

- соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с прохождением государственной (муниципальной) службы;
- соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- 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 государственными (муниципальными) служащими должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету государственного органа;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, органов местного самоуправления, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности служащего;

– соблюдать установленные в государственном органе, органе местного самоуправления правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

– уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе государственного органа, органа местного самоуправления, а также оказывать содействие в получении достоверной информации;

– воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения в иностранной валюте (условных денежных единицах) стоимости на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами Российской Федерации, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, размеров государственных и муниципальных заимствований, государственного и муниципального долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, обычаями делового оборота;

– обеспечивать объективное, всестороннее и своевременное рассмотрение обращений граждан, достоверность предоставляемой гражданам информации о ходе рассмотрения обращения, полноту ответов на все поставленные в обращении вопросы и принятие необходимых мер в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

2. Государственный (муниципальный) служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим государственным (муниципальным) служащим, также призван:

– принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

- принимать меры по предупреждению коррупции;
- не допускать случаев принуждения государственных (муниципальных) служащих к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

3. Государственный (муниципальный) служащий не вправе:

- использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций, а также публично выражать отношение к указанным объединениям и организациям, если это не входит в его должностные обязанности;
- разглашать или использовать в целях, не связанных со службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей;
- использовать свое служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, других государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;
- продавать или передавать свое имущество членам своей семьи или кому-либо другому с целью их сокрытия или уклонения от представления сведений о таком имуществе;
- получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения), за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

IV. Ответственность за нарушение положений Типового кодекса

Соблюдение положений Кодекса является предметом внутреннего служебного контроля в государственном органе, органе местного

самоуправления. За нарушение положений Типового кодекса устанавливается ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

V. Механизмы обеспечения соблюдения Типового кодекса

Соблюдение принципов, норм и правил служебного поведения государственных (муниципальных) служащих обеспечивается следующими механизмами:

- требования законодательства Российской Федерации;
- настоящий Типовой кодекс;
- государственно-служебная культура государственного органа, органа местного самоуправления, ее традиции и обычаи;
- система этико-профессионального развития и обучения, направленная на то, чтобы довести до каждого государственного (муниципального) служащего содержание ценностей, принципов, норм и правил служебного поведения, составляющих нравственную основу государственной и муниципальной службы, и сформировать потребность руководствоваться ими во всех служебных ситуациях.

