

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(НИУ «БелГУ»)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

**ФОРМИРОВАНИЕ СЛУЖЕБНОЙ ЭТИКИ В СИСТЕМЕ
УПРАВЛЕНИЯ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ТАМОЖНИ)**

Дипломная работа
обучающегося по специальности 38.05.02 Таможенное дело
заочной формы обучения, группы 05001154
Прокошкиной Анны Александровны

Научный руководитель
кандидат юридических наук,
доцент кафедры социальных
технологий Купряшина Е.А.

Рецензент
Начальник отдела
государственной службы и кадров,
майор таможенной службы
Кусакина В.Н.

БЕЛГОРОД 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ЭТИКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	9
РАЗДЕЛ II. ПРАКТИКА ФОРМИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ЭТИКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ (НА ПРИМЕРЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ТАМОЖНИ)	27
РАЗДЕЛ III. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ЭТИКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	46
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	67
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	70
ПРИЛОЖЕНИЯ	79

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы дипломной работы. В последние годы в нашей стране требования к государственным служащим значительно возросли. Это касается как их профессиональных, так и этических качеств и проблем профессионального общения. Говоря о таких требованиях, нужно сказать, что в отношении государственных служащих таможенных органов они должны быть особенно выражены.

Профессиональная деятельность должностных лиц таможенных органов как государственных служащих относится к особому виду деятельности и осуществляется людьми, призванными обществом для защиты экономических интересов страны.

Главным назначением сотрудников таможенных органов как государственных служащих является служение общественным интересам и интересам граждан, что предполагает в качестве приоритета в их деятельности следование морально-нравственным принципам и ценностям в процессе реализации профессиональных задач по предназначению.

Любой вид профессиональной деятельности человека формирует корпоративную служебную этику, которая своими моральными нормами регулирует поведение работника. Особенно важна служебная этика для государственной службы.

Служебная этика государственного служащего помогает конкретизировать, реализовать моральные ценности в условиях, подчас весьма сложных, необычных. Служебная этика не формирует новые принципы и понятия морального сознания, она как бы «приспосабливает» уже известные принципы, понятия к специфическим сферам жизнедеятельности человека.

Сегодня жизнь предъявляет государственным служащим новые, более высокие требования к их нравственному уровню, к их служебному

поведению. Служение государству и обществу, неподкупность, честность, принципиальность, ответственность за свои действия – эти и другие нравственные качества имеют решающее значение для государственных служащих, являются ведущими критериями в оценке их профессиональной деятельности.

Деятельность сотрудников таможенных органов носит государственный характер, так как они являются представителями власти. Поэтому их деятельность должна соответствовать принципам и нормам морали, охране авторитета государственной власти и ее представителей. Выполнение государственных обязанностей требует от представителей власти повышенного чувства долга и ответственности, их действия, решения по существу и по форме должны строго соответствовать закону. Таким образом, служебная этика сотрудников таможенных органов формирует ряд моральных требований. Высокий профессионализм таможенника проявляется в выполнении служебного долга, понимании своей ответственности перед обществом и государством, выражающейся в целесообразном и гуманном использовании прав в соответствии с принципами социальной справедливости, служебного долга.

Таким образом, актуальность темы дипломного исследования обусловлена необходимостью совершенствования служебной этики в системе управления таможенных органов Российской Федерации.

Степень разработанности темы: проблемные аспекты, касающиеся основ профессионального общения и этической составляющей в управленческой деятельности таможенного органа не достаточно изученная тема, некоторые труды отечественных специалистов в данной области составили работы, связанные с сущностью и содержанием управления в таможенных органах. Этой тематике ранее были посвящены работы ученых: Д.В. Баснак, В.Д. Граждан, Н.Н. Просьянникова и других¹.

¹ Баснак Д. В. Этика в таможенных органах. Спб, 2013; Граждан В. Д. Государственная служба в таможенных органах. М., 2013; Просьянников Н. Н. Управление в таможенных

Общие знания об этике и профессиональном общении, в том числе и в таможенных органах, и использовании данных знаний в управленческой работе рассматривались в работах следующих исследователей: Г.В. Атаманчук, В.Э. Бойков, А.И. Горбачев, Н.И. Лапина, В. Охотский, В.Л. Романов, В.М. Соколов, А.И, Турчинов, П.Я. Федотова, Н.Н. Шувалова¹.

В качестве **проблемы** исследования выступает противоречие между необходимостью совершенствования служебной этики в системе управления таможенных органов и недостаточной разработанностью методов решения данной задачи. На практике неразрешенность этого противоречия приводит к снижению эффективности деятельности таможенных органов в целом.

Объектом исследования является организационный механизм формирования служебной этики в системе управления таможенного органа.

В качестве **предмета исследования** выступает технология формирования служебной этики в системе управления таможенного органа.

Цель дипломной работы заключается в разработке рекомендаций и направлений совершенствования служебной этики в системе управления таможенного органа.

органах. Владивосток, 2015.

¹ Атаманчук Г. В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. М., 2013; Бойков А. И. Профессиональная культура государственной службы. М., 2015. № 2; Бойков А. И. Этика и культура государственных служащих // Человеческие ресурсы. 2016. №2; Горбачев А. И. Ценности государственной службы как факторы формирования организационного поведения // Нравственные основы социального прогресса в России: «материалы круглого стола». М., 2016; Лапин Н. И. Социальные ценности и реформы в кризисной России // Социологические исследования. 2013. № 9; Охотский Е. В., Романов В. Л. Государственная служба: культура поведения и деловой этикет. М., 2016; Соколов В. М. Модельный этический кодекс государственного служащего Российской Федерации // Государственная служба. Научно-политический журнал. 2013. № 13; Соколов В. М. Российская ментальность и исторические пути отечества. М., 2015; Турчинов А. И. Современные проблемы кадровой политики и управления персоналом в России. Социологический анализ: монография, 2012; Турчинов А. И., Магомедов К. О. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы: монография. М., 2012.; Федотова П. Я. Общественное воздействие на формирование морали государственных гражданских служащих. Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. М., 2014; Шувалова Н. Н. Этика деловых отношений. М., 2015.

Исходя из цели исследования можно выделять ряд **задач дипломной работы**:

- изучить теоретические основы служебной этики в системе управления таможенных органов;
- проанализировать формирование служебной этики в системе управления таможенных органов (на примере Белгородской таможни);
- предложить направления совершенствования служебной этики в системе управления таможенных органов.

В качестве **теоретико-методологической основы исследования** выступают идеи и научные взгляды, отражённые в трудах отечественных авторов, посвящённых исследованию вопросов процесса общения и профессиональной этики в управленческой деятельности таможенного органа: А.А. Антипова, А.В. Баранова, И.Г. Гришко, И.Е. Ткаченко¹.

Методологическую основу дипломного исследования составляет диалектический метод и сложившуюся в соответствии с ним систему общенаучных и частно-научных методов: анализ, синтез, аналогия, индукция, дедукция, обобщение, классификация, сравнение.

Эмпирическую базу дипломной работы составляют: Таможенный кодекс Таможенного союза, Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 27 ноября 2010 г. «О таможенном регулировании в Российской Федерации», Таможенный кодекс этики, разработанный всемирной таможенной организацией, регулирует следующие основные сферы: личные обязательства, соблюдения закона, отношение с обществом, получение подарков, использование служебной информации, политической

¹ Антипов А. А. Подготовка госслужащих в России: социально-исторические истоки современных проблем и образовательные пути их разрешения // Вестник Российской таможенной академии. 2015. № 1; Гришко И. Г. Формирование вариантов организации кадрового обеспечения таможенных органов в современных социально-экономических условиях // Вестник Российской таможенной академии. 2012. № 3; Ткаченко И. Е., Баранова А. В. Компетентностный подход как условие повышения качества кадрового потенциала таможенных органов // Вестник Российской таможенной академии. 2012. № 1.

деятельности, трудовая атмосфера, Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации, федеральные законы, различного рода ведомственные приказы, руководства, распоряжения и инструкции¹.

Научно-практическая значимость дипломного исследования состоит в том, что полученные выводы и рекомендации могут быть использованы при совершенствовании законодательных, нормативно-правовых и локальных актов, регламентирующих служебную этику и поведение в управленческой деятельности таможенного органа.

Выдвинут ряд предложений по совершенствованию и формированию служебной этики в системе управления таможенного органа, а также предложены некоторые практические рекомендации, направленные на улучшение деятельности таможенного органа в рамках профессионального общения и служебной этики внутри него, предприняты попытки поиска

¹ Таможенный кодекс Таможенного союза (приложение к Договору о Таможенном кодексе Таможенного союза, принятому Решением Межгосударственного Совета Евразийского экономического сообщества на уровне глав государств от 27 ноября 2009 г. № 17), (ред. от 08.05.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 50. – Ст. 6615; Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 г. // Российская газета. – 2009. – № 7 (4831). – 21 января; О ратификации Договора о Таможенном кодексе Таможенного союза : федер. закон от 2 июня 2010 г. № 114-ФЗ (ред. от 02.06.2010) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 23; О таможенном регулировании в Российской Федерации : федер. закон от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ (ред. от 29.12.2014) // Российская газета. – 2010. – № 269. – 29 ноября; Вопросы Министерства финансов Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 9 января 2016 г. № 12 // Собрание законодательства Рос. Федерации. – № 3. – Ст. 473; Вопросы Федеральной таможенной службы : Указ Президента Российской Федерации от 11 мая 2006 г. № 473 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2006. – № 20. – Ст. 2162; О Федеральной таможенной службе : Постановление Правительства Российской Федерации от 16 сентября 2013 г. № 809 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 38. – Ст. 4823; О стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2575-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 2. – Ст. 109; Об утверждении Общего положения о региональном таможенном управлении и Общего положения о таможне : приказ ФТС России от 4 сентября 2014 г. № 1700 // Российская газета. – 2015. – № 3. – 14 января; Об утверждении Общего положения о таможенном poste : приказ ФТС России от 4 сентября 2014 г. № 1701 // Российская газета. – 2014. – № 266. – 21 ноября; Об утверждении Регламента Федеральной таможенной службы : приказ ФТС России от 26 декабря 2012 г. № 2656 // Российская газета. – 2013. – № 74. – 05 апреля.

новых подходов к совершенствованию и повышению качества общения и служебной этики в управленческой деятельности таможенного органа.

Структура работы представлена введением, тремя разделами, заключением, списком источников и литературы, приложениями. Основная часть состоит из трех разделов, последовательно раскрывающих содержание дипломной работы. В заключении делаются общие выводы о проделанном исследовании.

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СЛУЖЕБНОЙ ЭТИКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Государственная гражданская служба, выступая в качестве института служения государству и обществу, должна решать проблемы социальной стабилизации, экономического развития, духовного оздоровления общества, должна быть гарантом построения правового государства. В связи с возникшей необходимостью преодоления кризисных явлений в современном российском обществе, формирования современного конкурентоспособного государства, эффективно решающего проблемы социально-экономического и общественного развития, особое значение приобретает разработка механизмов формирования этических принципов и ценностей в системе государственной службы.

Сотрудник таможенной службы является лицом государства, поскольку именно с таможенной службой сталкиваются как иностранные участники внешнеэкономической деятельности, так и физические лица, прибывающие с различными целями в нашу страну, поэтому этическая составляющая государственной службы в таможенных органах далеко не безжизненные слова среди строк нормативно-правовых актов, регламентирующих сферу таможенного дела, а реальные будни сотрудников таможенной службы, связанные с их профессиональной деятельностью. Принимаемые решения таможенниками должны быть не только законными, но и справедливыми, поэтому использование норм и правил этики деловых отношений будет восприниматься окружающими благожелательно в любом случае, даже если человек не обладает достаточно отработанными навыками применения правил этики.

Ведь, исходя из специфики их деятельности, как абсолютно верно сказано в п.2 Кодекса этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации: «Таможенник – представитель Российской Федерации. По культуре его речи и поведения, интеллекту,

манерам, внешнему виду, форме одежды судят о таможенной службе и в целом о государстве. Таможенник обязан оправдывать эту высокую честь»¹ (см. Приложение 1).

В силу развивающейся профессионализации перед сотрудниками таможенных органов все чаще возникают нравственные коллизии, решить которые, опираясь только на профессиональные знания, невозможно². Поэтому основной задачей разработчиков этических кодексов является формулирование и внедрение в профессиональную среду принципов и норм корпоративной этики, которые направлены на разрешение нравственно-этических проблем и спорных ситуаций, предотвращение злоупотреблений в различных сферах профессиональной деятельности.

В настоящее время в России и других государствах многими профессиональными сообществами приняты разнообразные кодексы профессиональной этики³.

Данные кодексы своими предписаниями дополняют положения законодательных актов, регламентирующих деятельность аудиторов, врачей, журналистов, юристов, таможенников и других представителей наиболее важных и общественно-значимых профессий. Об этом прямо указывается в некоторых актах.

Под этикой со времен античности понимают научную отрасль и теоретическую дисциплину, изучающую мораль (нравственность), ее природу, сущность, функции, происхождение и развитие

Термин «этика» древнегреческого происхождения (греч. *ethika*), первоначально это слово означало местопребывание живых существ, а позднее – образец, привычку, нрав и др. Примечательно, что термин «мораль» произошел от аналога древнегреческого слова «этика» (лат.

¹ Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации / Официальный сайт Федеральной таможенной службы // URL: www.customs.ru (дата обращения: 20.03.2017.)

² Букреев В. И., Римская И. Н. Этика права. М., 2012. С. 23.

³ Бакаева О. Ю., Матвиенко Г.В. Таможенное дело. М., 2014. С. 51.

moralitas or moralis - относящийся к нраву, характеру, складу души, привычкам). Русский же термин «нравственность» появился в русских словарях в конце XVII в. как эквивалент древнегреческого термина "этика" и латинского «мораль»¹.

В современной правовой науке не выработано по этому вопросу единых позиций, и наиболее широко эти термины используются в качестве синонимов, исходя из их этимологии. А между тем каждое из этих понятий имеет вполне определенное научное содержание.

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

Под служебной этикой понимается совокупность норм, принципов, идеалов, а также форм практического поведения и механизмов, способствующих их передаче (ритуалы, обычаи, обряды, традиции и т.п.)². Термин «этика» здесь употребляется в смысле «мораль», скорее всего, такое словоупотребление связано со спецификой формирования профессиональной морали и тем, что с ранних этапов её становления многие нормы фиксировались в письменной форме, вводились в право, поддерживались благодаря различным профессиональным предписаниям.

Этика возникла более двух с половиной тысяч лет назад. Возникновение термина «этика» как особой философской дисциплины связано с именем Аристотеля. Понятие "этический", от которого происходит этика, образовано Аристотелем на основе слова «ethos». Первоначально под

¹ Шувалова Н. Н. Этика деловых отношений. М., 2009. С. 9.

² Сальников В. П. Правовая культура // Ученые записки СПб филиала РТА. 2013. № 2. С. 80.

«ethos» понималось привычное место совместного пребывания: дом, логово, человеческое жилище. В последующем оно стало обозначать устойчивую природу какого-либо явления - обычай, нрав, характер, чтобы обозначить особый класс человеческих качеств, названных этическими добродетелями. Со времен Аристотеля и до наших дней понятием «этика» обозначают науку о моральных и нравственных явлениях.

В результате реформ, проводимых в России, коренным образом изменились структура и содержание деятельности органов государственной власти и управления. Это вызвало трансформацию нравственных требований к государственной службе. Сегодня жизнь предъявляет государственным служащим новые, более высокие требования к их нравственному уровню, к их служебному поведению.

Любая профессиональная деятельность, в том числе деятельность сотрудника таможенного органа не является исключением, должна опираться на вполне конкретный этический фундамент. Игнорирование данного обстоятельства с большой долей вероятности приведет к неудаче в большинстве проводимых реформ, так или иначе связанных со статусом таможенника. Недаром вопросы низкой правовой культуры и во многом искаженного правосознания таможенников приобретают в соответствии с проводимыми научными исследованиями ярко выраженные криминогенные последствия.

В своей деятельности сотрудники таможенных органов должны следовать основным принципам:

- профессиональной честности, порядочности;
- коллективизма и бескорыстной помощи товарищам;
- законопослушания;
- верности Конституции, присяге, долгу;
- уважения к атрибутике государственной и таможенной символике, традициям профессии;
- чести;

- ответственности;
- служения (помощи);
- заботы о своем добром имени и репутации профессии¹.

В общении с гражданами, как при исполнении своих полномочий, так и во внеслужебных отношениях соблюдать общепринятые правила поведения; вести себя с достоинством; демонстрировать вежливое корректное обращение, беспристрастность, принципиальность, стремление глубоко разобраться в существе вопроса, умение выслушать и понять другую позицию; равное отношение ко всем гражданам и юридическим лицам; взвешенность высказываемых суждений и принимаемых управленческих решений.

Ситуация, при которой профессиональная этика получает свое формализованное закрепление в соответствующем кодексе профессиональной этики, не может быть охарактеризована как ранее неизвестная. Так, в своей работе Е. В. Иванова отмечает: «первые профессионально-нравственные требования можно встретить в древнеегипетском манускрипте «Наставления начальника города и визиря Птаххотепа» (III тыс. до н.э.). В числе прочих требований указывается необходимость добросовестного выполнения своих обязанностей, поскольку прилежание в труде – это залог будущей высокой должности и богатства». Клятва Гиппократов также рассматривается отдельными исследователями в качестве прообраза кодекса профессиональной этики².

Сама по себе постановка вопроса о целесообразности разработки и принятия кодекса этики лиц, осуществляющих в государстве социально значимые функции, не нова для отечественной правовой мысли. Ранее, еще в 1997 г. был опубликован подготовленный научным сообществом проект Кодекса этики государственного служащего Российской Федерации. Вместе с тем ведущиеся уже не первый год обсуждения перспектив существования

¹ Иванова Е. В. Этика и культура государственного управления. М., 2015. С. 27.

² Аржина А. А. Государственная служба в развитии России. Омск, 2013. С. 3.

общего для всех государственных служащих кодекса служебной этики на тот момент так и не привели к его принятию, хотя, как совершенно верно отмечалось в юридической литературе, необходимо особое внимание уделять правовому воспитанию будущих госслужащих, поскольку именно от них общество ждет проявления образцов честности, компетентности и добросовестности¹.

Этика как наука имеет теоретическую и прикладную части. В теоретической этике рассматриваются вопросы происхождения и сущности морали, ее структуры, социальных и культурных функций, основных понятий морального сознания, а также истории этической мысли. Прикладная этика занимается вопросами нравственной практики: этикетные формы поведения людей, острые нравственные проблемы современности, проблемы профессиональной этики представителей различных профессий, в том числе профессиональной этики государственных служащих.

В современной отечественной этике значение понятия "мораль" изменилось. Мораль в работах классиков российской этики, таких как Р.Г. Апресян, А.А. Гусейнов, О.Г. Дробницкий и других, рассматривается как форма общественного и индивидуального сознания, которая представляет собой совокупность норм (правил поведения), принципов, понятий и оценок. Назначение морали в том, чтобы регулировать сознание и поведение людей во всех сферах общественной жизни, а также отношение личности к себе самой. Таким образом, мораль - это совокупность явлений, относящихся к сфере сознания, которые являются предметом этики как науки.

Служебная таможенная этика затрагивает широкий спектр вопросов. В повседневной деятельности сотрудника таможенных органов служебная этика проявляется во владении своей профессией, тщательном и кропотливом выполнении возложенных обязанностей, чувстве

¹ Куракин А. В., Ватель А. Ю., Терентьев Э. В. Административно-правовое регулирование этического поведения государственных гражданских служащих и обеспечения их надлежащего служебного поведения // Административное и муниципальное право. 2012. № 5. С. 29.

коллегиальности – с одной стороны, и в выполнении общепринятых норм поведения при исполнении служебных обязанностей – от внешней опрятности и хорошего тона до общей культуры – с другой.

В более узком понимании служебная этика таможенника не допускает использования особенностей данной профессии во вред человеку, ущемления прав личности, получения корысти.

Главным в каждой профессии, а значит, основным элементом профессиональной этики таможенника является профессионализм. Профессионализм – это, в первую очередь, знание предмета деятельности на основе образования, практики работы и неперенного постоянного совершенствования и накопления новых знаний и навыков, анализа и применения лучшего опыта. Только критическое отношение к себе, непрерывное самообразование, стремление познать все тонкости мастерства и овладеть ими могут гарантировать высокий уровень профессионализма¹.

Каждый сотрудник таможенных органов в своей деятельности должен, сохраняя собственное достоинство, четко представлять границы своего служебного положения. Работа в коллективе требует решения целого ряда сложных этических вопросов. Среди них сочетание ответственности личной и коллективной; определение границ между принципиальностью, ложным товариществом и интересами дела, доверием, уважением и круговой порукой.

Среди особенностей служебной этики таможенника в первую очередь отметим понятие долга. Долг – это обязанность, которая вытекает из установленных правил взаимоотношений. Грань между допустимым и недопустимым, между служебным долгом и требованиями нравственности очень зыбкая и характерна для каждого конкретного случая. И только высокие личные качества человека, атмосфера честности и справедливости

¹ Кротков Е. С. Организация культуры государственных служащих. М., 2015. С. 42.

всего общества могут гарантировать соблюдение этических норм¹.

В любом виде деятельности могут возникать нравственные проблемы и противоречия. Однако можно выделить особую группу профессий, к которой предъявляются повышенные нравственные требования. Это, прежде всего, профессии, объектом которых является человек. Для закрепления этих повышенных нравственных требований к субъектам профессиональной деятельности создают «моральный кодекс», закреплённый в клятвах, уставах, положениях и т.п. В связи с этим для представителей данных профессий важно не только знание нравственных норм, но и особое умение воплощать нравственные принципы в специфических условиях своей деятельности.

Понятие «нравственность» происходит от славянского слова «норов», что означает сильный, упрямый, своенравный характер. В современной отечественной этике понятие «нравственность» используется в двух основных значениях.

Во-первых, понятие «нравственность» используется как синоним морали и понимается как форма общественного сознания, один из способов нормативной регуляции сознания и поведения людей, которому присущи следующие особенности:

- а. опора на общественное мнение и индивидуальное самосознание личности;
- б. неинституциональный характер;
- в. добровольно-принудительный характер;
- г. относительная свобода выбора конкретных правил поведения.

Во-вторых, понятие «нравственность» обозначает практическую сторону морали, отражение норм, принципов, личностных качеств и других элементов морального сознания в поступках и нравах людей. Такая традиция в понимании нравственности идет от Г.В.Ф. Гегеля. При разведении понятий «нравственность» и «мораль» ссылаются на то, что различными являются

¹ Глушков Р. М. Профессиональная этика государственных служащих // Таможенное регулирование. 2012. № 8. С. 23.

источники и способы воздействия на поведение человека. Мораль рассматривается как форма поддержания общественной дисциплины посредством реального или потенциального воздействия силы общественного мнения, обычаев, массовых привычек, взглядов и т.п., сопровождаемая соответствующими моральными санкциями или угрозой их применения, а нравственность является сферой внутреннего самоконтроля и саморегулирования, включая самоограничения и самопринуждение. Иначе, нравственность – это сфера свободного внутреннего выбора человека, основанного не на страхе моральных санкций со стороны среды, а на индивидуальной совести, критическом самоанализе и самооценке, область ответственности перед самим собой¹.

Этика представляет собой нормативную основу поведения и деятельности людей, задающую ориентиры и перспективу межличностных отношений (нормативная этика). Ее цель – не знание, а поступки. Она не просто изучает мораль, она учит применять нормы и требования морали в реальной жизни и практической деятельности человека.

Одним из таких видов профессиональной этики является служебная этика, возникающая в качестве нормативной основы управленческой деятельности, регулирующей поведение и взаимоотношения в сфере государственного управления.

Служебная этика непосредственно связана с этикой власти как таковой, занимающейся изучением роли и места морали в системе властных отношений, в деятельности институтов и органов власти и призванной теоретически обосновать необходимость и важность нравственного поведения представителей власти, приверженность их нормам морали и права.

Рассмотрим теперь содержание понятия «профессиональная культура государственной службы» в его отношении со служебной этикой. Как

¹ Бондаревская Е. В. Личность в гуманистических теориях и системах. М., 2013. С. 144.

составляющая системы государственного управления профессиональная культура управления должна изучаться на всех уровнях государственной службы:

– на общенациональном уровне (макроуровень культуры управления) изучается специфика корпоративной культуры и корпоративной этики государственной службы;

– на уровне отдельного государственного учреждения (микроуровень профессиональной культуры управления) исследуются содержание, механизм реализации управленческой культуры, ее структура, принципы и нормы профессиональной этики;

– на уровне личности государственного служащего особое внимание уделяется изучению личных и профессиональных качеств государственного служащего, его ценностных ориентаций, приемов и способов управления.

В структуру профессиональной культуры государственных служащих входят также политическая культура, правовая культура, нравственная культура государственных служащих, изучением которой, в сущности, и занимается административная этика как наука. С этой точки зрения служебная этика государственной службы (административная этика) – только одна, хотя и очень важная составляющая в профессиональной культуре (см. Приложение 3).

Хотя деятельность государственной службы как социально-правового института, реализующего функции и полномочия государственных органов, и регулируется с помощью конкретных нормативно-правовых актов, она далеко ими не исчерпывается. За их рамками всегда будет оставаться тот вид взаимоотношений государственных служащих с государством, обществом, гражданами, который не поддается правовому регулированию. Огромную роль здесь играют морально-психологические факторы, нравственные качества и духовная культура государственного служащего, его личная

инициатива и творчество¹.

Место, которое занимает служебная этика (нравственно-этическая проблематика) в системе управления таможенных органов Российской Федерации, определяется реалиями самой жизни. Не только знание буквы закона, но и понимание его духа, наличие устойчивых гуманистических нравственных убеждений, умение правильно применять на практике нормы действующего законодательства составляют необходимый комплекс качеств, которыми должен обладать человек, посвятивший себя государственной службе в таможенных органах.

В современных условиях вектор профессиональной подготовки будущих таможенников должен быть направлен, прежде всего, на развитие таких личностных качеств, как честность и справедливость в межличностных отношениях при рассмотрении профессиональных вопросов, чуткость и доброжелательность, доступность и скромность в отношениях как с коллегами, так и с людьми, обращающимися к таможеннику (государственному служащему) для решения деловых и личных проблем, чувство служебного долга, самокритичность, терпимость к чужому мнению, корректность принимаемых решений, их социальная направленность, духовно-нравственное совершенствование и высокий уровень нравственной культуры.

В этой связи современный этап функционирования системы таможенной службы в России требует глубокого и всестороннего анализа накопленного опыта и теоретических подходов в поиске путей и средств развития у будущих таможенников, нравственных качеств в соответствии с их функциональным предназначением.

Профессиональная деятельность сотрудников таможенных органов в большинстве своем относится к классу профессиональной деятельности,

¹Атаманчук Г. В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. М., 2013. С.7.

осуществляемой в особых условиях и отличается следующими особенностями:

1. носит постоянно усложняющийся, гетерохронный, социотехнический характер;
2. включает разнообразие сложных видов конкретной деятельности, включенных в иерархические отношения;
3. имеет во многом творческий характер ввиду доминирования нестандартных ситуаций;
4. сопровождается высокой психической напряженностью и другими негативными психическими состояниями;
5. отличается выраженной прогностической природой решаемых профессиональных задач;
6. требует принятия ответственных решений в сложных ситуациях;
7. предъявляет жесткие требования к личностно-профессиональным качествам субъекта деятельности, уровню развития его интеллектуальной, эмоционально-волевой и морально-нравственной сфер.

Этические требования к государственным служащим очень важны, так как они являются неотъемлемой частью программы социального управления, поэтому учета морально-психологического уровня развития общества влияет на выполнение управленческого решения, т.е. на эффективность государственной службы.

Этикет на государственной службе выполняет различные функции. Выделяют информационную функцию, функцию стандартизации моделей индивидуального и группового поведения, функцию социального контроля и социального влияния, функцию создания психологического комфорта. Нормы этикета информируют о том, как следует вести себя государственному служащему в той или иной конкретной служебной ситуации и какого поведения следует ожидать от коллег, от начальника или от подчинённых. Стандартизируя поведение каждого члена коллектива, этикет помогает им, не задумываясь, порой почти бессознательно, выбирать

линию поведения в соответствии с реальной обстановкой и ожиданиями окружающих, не рискуя попасть в неловкое или затруднительное положение или вызвать осложнения в отношениях с другими. Следование принятым правилам поведения у каждой из сторон общения укрепляет уверенность в правильности своих действий, рождает самоуважение, создаёт чувство психологического комфорта.

В связи с этим профессиональная деятельность таможенников является:

– информационной (получение, осмысление, систематизация, хранение, выдача информации);

– социально-психологической (с ярко выраженной эмоционально-волевой доминантой);

– морально-нравственной (в качестве приоритета предполагающей реализацию управленческих воздействий с ориентацией и опорой на нравственные ценности соответствующего социального пространства).

Профессионально-нравственные ориентиры самой деятельности и сферы приложения трудовых функций сотрудников таможенных органов включают социальный, информационно-реконструктивный, организационно-управленческий, удостоверительный и коммуникативно-нравственный компоненты.

Главным назначением сотрудников таможенных органов как государственных служащих является служение общественным интересам и интересам граждан, что предполагает в качестве приоритета в их деятельности следование морально-нравственным принципам и ценностям в процессе реализации профессиональных задач по предназначению. Благодаря нравственным императивам человек, выполняя любую социально-профессиональную роль, осознает свои возможности как достойного представителя социума, определяет ценностное содержание своих действий. Вместе с тем, человек всегда стоит перед угрозой навредить и себе, и другим (особенно если он наделен определенными властными полномочиями).

Находясь на службе у государства, сотрудник таможенных органов, в конечном счете, стоит на страже экономических интересов государства, а значит и интересов каждого отдельно взятого гражданина нашей страны.

Служебная профессиональная этика сотрудников таможенных органов носит демонтологический характер. Это значит, что моральные требования, предъявляемые к таможенникам, носят строго обязательный характер и обеспечиваются административными санкциями (например, Таможенный кодекс, приказы и инструкции, дисциплинарные уставы, определяющие формы поведения и общения).

Деятельность сотрудников таможенных органов носит государственный характер, так как они являются представителями власти. Поэтому их деятельность должна соответствовать принципам и нормам морали, охране авторитета государственной власти и ее представителей. Выполнение государственных обязанностей требует от представителей власти повышенного чувства долга и ответственности.

Таким образом, служебная этика сотрудников таможенных органов формирует ряд моральных требований. Высокий профессионализм таможенника проявляется в выполнении служебного долга, понимании своей ответственности перед обществом и государством, выражающейся в целесообразном и гуманном использовании прав в соответствии с принципами социальной справедливости, служебного долга. Успешная деятельность сотрудника таможенных органов невозможна без таких нравственных качеств как мужество, патриотизм, гуманность, терпимость и др.

Изучение служебной этики способствует формированию профессиональной культуры поведения сотрудников таможенных органов и является необходимым условием повышения результативности его труда, а также поддержания престижа профессии, ее социальной значимости.

Что же касается морали, то она регулирует практически все сферы жизни и деятельности человека. Главная функция морали – регулятивная.

Мораль организует отношение и поведение людей через одобрение и порицание, поступающее как извне, через общественное мнение, так и изнутри самой личности. Мораль всегда стремится ограничить агрессивные и эгоистические инстинкты людей, но делает это в рамках замкнутой общности. Тогда мораль становится двойной: отношения со «своими» подчиняются одним моральным нормам, а взаимодействие с «чужими» – другим. Регулятивная функция общечеловеческой морали выступает как тенденция, в то время как реальную регуляцию составляет сложный сплав общественных и социально-конкретных нормативно-ценностных представлений.

Мораль проявляет себя не только как поведенческий регулятор человеческих отношений, но и как императив, определяющий строительную линию становления и развития личности. Общепринятым является выделение в качестве морали 3-х основных элементов: нравственная деятельность, нравственное отношение и нравственное сознание¹.

Развитие нравственно-этических качеств у сотрудников таможенных органов представляет собой системный, полифункциональный, управляемый процесс. В основе развития нравственных качеств в профессиональной подготовке будущих таможенников заложена идея системного развития нравственных качеств посредством применения комплекса методов, форм и средств нравственного воспитания с учетом специфики образовательного процесса и реализации адекватных принципов управления (гуманизма, личной ориентированности, направленности на удовлетворение потребностей лица в личностно-профессиональной идентификации; опоры на духовно-нравственные основания профессиональной деятельности и воспитательных воздействий; прогностической направленности, учета изменяющихся потребностей внешней и внутренней среды, опережающей реакции на них; учета интересов субъектов воспитательного процесса и

¹ Бондаревская Е. В. Личность в гуманистических теориях и системах воспитания. М. 2013. С. 547–559.

возможностей их реализации; демократичности, нацеленности на свободную и всестороннюю включенность личности в обсуждение, выработку и принятие управленческих решений на всех уровнях управления; открытости влияниям внешней социально-профессиональной среды, возможности обсуждения проблем и компетентностного участия в их решении всех заинтересованных лиц и социальных институтов; адресной направленности, ориентации технологии управления на развитие конкретной личности с учетом качества ее работы и спектра решаемых задач; соответствия управленческого воздействия требованиям социального окружения и индивидуальным потребностям личности в развитии и саморазвитии¹.

К условиям, обеспечивающим развитие у сотрудников таможенных органов нравственно-этических качеств можно отнести следующие:

– Операциональные. Усиление нравственной направленности социально-гуманитарных, обще-профессиональных и специальных дисциплин, помогающих правильно определить свои профессиональные и нравственно-этические позиции, понять общечеловеческие ценности, идеалы и приоритеты профессиональной деятельности, самих себя, мотивы своего поведения, свое отношение к окружающему миру, а также спроектировать свою профессиональную деятельность и реализовать свои творческие возможности; развитие операционально-нравственной сферы таможенника на основе изучения основных направлений профессиональной деятельности специалистов данной категории, требований, предъявляемых к ним в аспекте реализации профессиональных функций с учетом нравственной составляющей деятельности, с опорой на профессиограмму сотрудника таможенных органов;

¹ Грязнова Е. Д. Формирование нравственно-этических ценностей в процессе подготовки сотрудников таможенных органов // Ярославский педагогический вестник. 2011. № 1. С. 198-201.

– Мотивационные. Развитие потребностно-мотивационной сферы с учетом индивидуальных потребностей личности и в соответствии с социально-профессиональными приоритетами;

– Методические. Наличие в таможенном органе, в котором работает сотрудник, адекватной воспитательно-профессиональной среды, влияние которой осуществляется посредством использования традиционного (нормативные знания, получаемые из ближайшего окружения), институционального (общественно одобряемый опыт, усваиваемый посредством взаимодействия воспитательной системы таможенного органа с профессиональной средой), рефлексивного (моральная ответственность личности и осознание субъективной принадлежности к социально-профессиональной общности) механизмов, обеспечивающих организацию процесса развития нравственных качеств, основанных на познании окружающего мира, профессиональной среды и своей роли в обществе, в целом, и в процессе выполнения профессиональных функций, в частности, приобщении к нравственным ценностям, формировании способности к моральному выбору.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, служебная этика представляет собой совокупность наиболее общих норм, правил и принципов поведения человека в сфере его профессиональной, производственной и служебной деятельности. Служебная этика в таможенных органах помогает конкретизировать, реализовать моральные ценности в сложных, необычных ситуациях.

Во-вторых, государственная служба как культурный институт - это такой уровень развития системы государственной службы, в котором компетентность, профессионализм, моральные принципы государственных служащих должны воплощать этот уровень, создавать условия для ее эффективного влияния на реальную жизнь граждан.

В-третьих, этические принципы регулируют действия и установки как таможенных органов в целом, так и действия и установки отдельных

сотрудников. Следуя этическим принципам, таможенные органы РФ и их сотрудники реализуют свою моральную ответственность перед государством, обществом, гражданами и международным сообществом. Источником этических принципов являются: кодекс этики и кодекс чести таможенника, присяга сотрудников таможенных органов, различные корпоративные документы, имеющие силу в рамках таможенной системы, сложившаяся практика поведения и взаимоотношений сотрудников и структур таможенной системы, не зафиксированная в письменных документах, но принятая и одобренная таможенным сообществом.

РАЗДЕЛ II. ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ СЛУЖЕБНОЙ ЭТИКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ (НА ПРИМЕРЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ТАМОЖНИ)

Белгородская таможня представляет собой одну из крупнейших приграничных таможен в Центральном федеральном округе. Она образована в 1992 году решением Государственного таможенного комитета Российской Федерации. Местонахождение и регионы деятельности таможни, подчиненных таможенных постов и отделов таможенного оформления и таможенного контроля с кодом установлены приказом ФТС России от 26 июля 2016 г. № 1464 «О местонахождении и регионах деятельности таможенных органов Центрального таможенного управления»¹.

В структуре Белгородской таможни выделяются 11 таможенных постов (Алексеевский, Белгородский, Валуйский, Грайворонский, Губкинский, МАПП Ровеньки, МАПП Нехотеевка, Новооскольский, Пролетарский, Старооскольский и Шебекинский им. В.А. Данкова), 3 отдела таможенного оформления и таможенного контроля с самостоятельным кодом в составе таможенных постов (Белгородского, Грайворонского и Старооскольского), 2 службы, 39 отделов и отделений, врачебный здравпункт и 4 отдельные должности. В регионе деятельности таможни функционируют 8 автомобильных (в том числе 4 многосторонних), 6 (из них 2 временных) железнодорожных пунктов пропуска и воздушный пункт пропуска – аэропорт международного значения Белгород.

На протяжении всех лет Белгородская таможня успешно реализует таможенную политику Российской Федерации, оставаясь в числе первых по внедрению новых перспективных технологий таможенного контроля и таможенного оформления.

¹ О местонахождении и регионах деятельности таможенных органов Центрального таможенного управления : Приказ ФТС России от 26 июля 2016 г. № 1464 // Таможенные ведомости. – 2016. – 12 августа.

Деятельность Белгородской таможни осуществляется по следующим направлениям:

– организационная деятельность, заключающаяся в подборе и расстановке кадров, реализации материально-технических мероприятий в целях создания условий для организации данного вида деятельности;

– правоохранительная деятельность, состоящая в осуществлении оперативно-розыскных мероприятий и направленная на профилактику, выявление, пресечение, раскрытие административных правонарушений, а также реализацию межведомственного взаимодействия при осуществлении административно-процессуальной деятельности в сфере таможенного дела;

– правоприменительная деятельность, заключающаяся в осуществлении производства по делам об административных правонарушениях в сфере таможенного дела и оказания взаимной помощи при осуществлении административно-процессуальных действий;

– регулятивная деятельность, заключающаяся в разработке и осуществлении мероприятий, которые направлены на совершенствование правового регулирования в сфере таможенного дела;

– международное сотрудничество, которое направлено на взаимодействие и обмен информацией с иными органами.

Общее руководство в Белгородской таможне осуществляет начальник, назначаемый на должность и освобождаемый от неё руководителем ФТС России по согласованию с Минфином России. В компетенцию начальника таможни входит: организация работы таможенных органов; контроль и координация деятельности заместителей начальника таможни по основным направлениям служебной деятельности; организация взаимодействия с администрацией области; организация работы по технике безопасности, охране труда; иные¹.

¹ Об утверждении Общего положения о региональном таможенном управлении и Общего положения о таможне : Приказ ФТС России от 4 сентября 2014 г. № 1700 // Российская газета. – 2015. – 14 января.

Кроме того, «начальник таможни осуществляет непосредственный контроль и координацию деятельности отдельных структурных подразделений (правовой отдел, отделение защиты государственной тайны и специальной документальной связи, отдел документационного обеспечения, отдел таможенного контроля после выпуска товаров, отдел бухгалтерского учета и финансового мониторинга, организационно-аналитический отдел»¹.

Отдел государственной службы и кадров (ОГСМК) был образован пять лет назад: 26 декабря 2012 г. путем слияния отдела кадров, отдела подготовки кадров и отделения психологической работы. В настоящее время осуществляет свои функциональные задачи в соответствии с положением, утвержденном начальником таможни 26 декабря 2012 г. Организационное, методическое руководство и контроль деятельности ОГСМК осуществляет кадровая служба ЦТУ, а в части выполнения задач и функций, возложенных на отдел – заместитель начальника таможни по работе с кадрами.

Работа отдела строится на основе планов работы таможни и отдела, сочетания принципа единоначалия при решении вопросов служебной деятельности и персональной ответственности каждого федерального государственного служащего отдела за состояние дел на порученном участке и за выполнение отдельных поручений. План работы отдела утверждается заместителем начальника таможни по работе с кадрами.

ОГСМК возглавляет начальник, которому подчиняются: заместители начальника отдела, главные государственные таможенные инспекторы (ГГТИ) и старшие государственные таможенные инспекторы (СГТИ) (федеральных государственных гражданских служащих); специалист по кадрам и секретарь-машинистка (работники бюджетной сферы).

¹ Об утверждении Общего положения о региональном таможенном управлении и Общего положения о таможне : Приказ ФТС России от 4 сентября 2014 г. № 1700 // Российская газета. – 2015. – 14 января.

Для Белгородской таможни работа с обращениями граждан важнейшая составляющая обратной связи с населением и участниками ВЭД региона. Эта работа в таможне ведется по нескольким направлениям. Одно из них информирование и консультирование в сфере таможенного дела на безвозмездной основе. За 2016 год правовой отдел Белгородской таможни провел 207 консультаций по вопросам, поступившим в письменной и устной формах от физических и юридических лиц.

Ежегодно в таможне проводится акция «На что жалуетесь», в ходе которой физические лица и участники ВЭД получают консультации о порядке обращения с жалобой на решения, действия (бездействия) таможенных органов в сфере таможенного дела в вышестоящий орган.

Также в таможне ведется работа с обращениями граждан, данные графически представлены на рисунке 1.

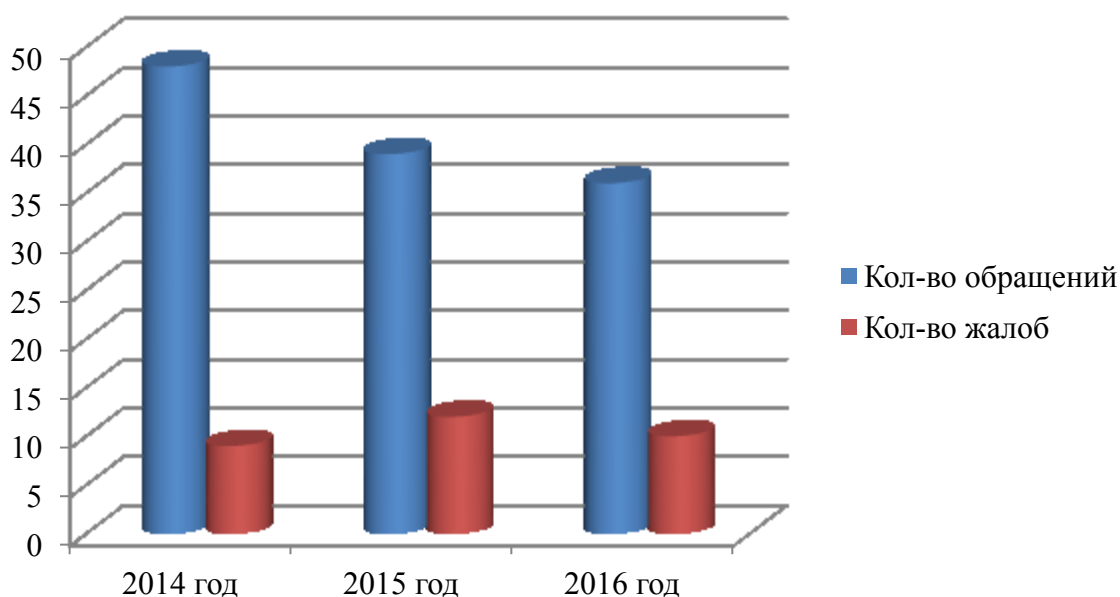


Рис. 1. Статистика данных работы Белгородской таможни с обращениями граждан

Анализируя данные, представленные на рисунке 1, можно сказать, что в 2016 году поступило 48 обращений, из которых 9 жалоб (в 2015 жалоб было 12) и 39 заявлений (в 2014 – 36) и 10 жалоб. Все обращения рассмотрены и по ним даны разъяснения, приняты меры. Темы, по которым чаще всего обращались граждане, касались неправомерных действий

должностных лиц таможи при осуществлении таможенных операций и процедур, порядка ввоза/вывоза автотранспорта и товаров через таможенную границу, социальных вопросов.

Руководством таможи проводится большая работа по приему граждан. В 2016 году по личным вопросам принято около 700 человек. Большинство вопросов связаны с трудоустройством и рассмотрением дел об административных правонарушениях.

Начальник Белгородской таможи помимо приема граждан по личным вопросам, проводит приемы жителей региона в Общественной приемной Полномочного Представителя Президента Российской Федерации в Центральном федеральном округе. В таможе круглосуточно работает телефон доверия 35- 63-73. В 2016 году зарегистрировано 14 сообщений. Ни одно из обращений не остается без внимания. По всем сообщениям коррупционной направленности проводятся проверки.

По сравнению с первым полугодием 2016 года количество граждан, принятых руководством таможи в отчетном периоде на личном приеме, уменьшилось с 46 до 4, т.е. в 11,5 раза. Значительное уменьшение количества обращений граждан является следствием политической ситуации, сложившейся на границе Российской Федерации с Украиной, прекращения функционирования мест пересечения границы, находящихся в непосредственной близости к пункту пропуска МАПП Нехотеевка, отмены движения некоторых электропоездов, а также временного ограничения по приему граждан на госслужбу, активизации работы правового отдела, которым ежедневно по телефону оказывается консультативная помощь гражданам.

Как было отмечено выше одним из видов деятельности в сфере таможенного дела выступает дисциплинарное производство. Регламентация этого процесса осуществляется Федеральным законом от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» и Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной

гражданской службе Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также отдельными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Сущность служебной дисциплины в таможенных органах Российской Федерации, права и обязанности начальников таможенных органов, связанные с ее поддержанием, а также порядок применения поощрений и наложения дисциплинарных взысканий определяются Дисциплинарным уставом таможенной службы Российской Федерации¹.

Особенность применения дисциплинарной ответственности состоит в том, что она применяется только в порядке подчиненности. Так, Дисциплинарным уставом таможенной службы Российской Федерации определена персональная ответственность начальника таможенного органа за состояние служебной дисциплины в таможенном органе, которым он руководит, и обязанность организовывать проведение воспитательных и профилактических мероприятий с подчиненными, выявлять и своевременно пресекать дисциплинарные проступки. По результатам служебной проверки, за нарушение служебной дисциплины на сотрудников таможенных органов могут налагаться дисциплинарные взыскания, предусмотренные Дисциплинарным уставом, а такой вид дисциплинарного взыскания, как увольнение сотрудника из таможенных органов, производится начальником таможенного органа, имеющим право назначения на должность. При этом правило о прямой подчиненности не является определяющим, что является особенностью применения дисциплинарной ответственности, так как привлечь к ней правомочен не только непосредственный (прямой) руководитель, но и руководитель более высокого уровня. Если в зависимости от степени тяжести дисциплинарного проступка необходимо применить меры дисциплинарной ответственности, превышающие объем прав,

¹ О службе в таможенных органах Российской Федерации: федер. закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1997. – № 30. – Ст. 3586; Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2009. – № 20. – Ст. 2394.

предоставленных данному начальнику таможенного органа, он готовит для вышестоящего начальника соответствующее представление, на основании которого выносится решение о применении дисциплинарной ответственности. По общему правилу, применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника, совершившего проступок, от иной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации. Дисциплинарным уставом (п. 20) определено, что если в результате служебной проверки будет обнаружено, что сотрудник допустил действия, указывающие на признаки преступления, руководитель таможенного органа обязан незамедлительно передать полученные материалы в органы дознания или предварительного следствия. Дисциплинарная ответственность, по общему правилу, применяется за дисциплинарный проступок, под которым понимается противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником возложенных на него должностных обязанностей.

Отношения в сфере дисциплинарной ответственности сотрудников таможенных органов характеризуются значительной субъективностью. Нередко, выяснив в достаточно полной степени мотив и цель проступка и отношение лица к содеянному, субъект применения дисциплинарной ответственности может освободить виновное лицо от дисциплинарной ответственности вообще. Так, в случае нецелесообразности применения дисциплинарного взыскания начальник таможенного органа может ограничиться предупреждением подчиненного о необходимости строгого соблюдения дисциплины. Таким образом, наказание не устанавливается в качестве обязательного следствия совершенного противоправного деяния. Степень усмотрения в применении дисциплинарного взыскания остается высокой, так как наказание сотрудника таможенного органа за дисциплинарный проступок – это право начальника таможенного органа, а не обязанность. Большое значение для выявления причин совершения дисциплинарных проступков и их профилактики имеют критерии оценки

служебной дисциплины. Они применяются в ходе проведения воспитательно-профилактической деятельности подразделений кадров, а также в ходе служебной проверки.

Среди критериев оценки состояния служебной дисциплины в сфере таможенного дела выделяются:

- уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями и должностными регламентами;
- состояние планомерности и эффективности профилактической работы по предупреждению преступлений, происшествий и нарушений служебной дисциплины;
- соблюдение правил служебного распорядка таможенного органа;
- морально-психологический климат в коллективе, характер взаимоотношений между должностными лицами, их социальная активность;
- знание начальниками таможенных органов и структурных подразделений морально-деловых качеств и особенностей подчиненных;
- уровень работы по охране труда, жизни и здоровья должностных лиц»¹.

Для различных категорий служебных (трудовых) отношений устанавливаются различные виды дисциплинарных взысканий. Это еще одна особенность применения дисциплинарной ответственности. За совершение дисциплинарного проступка трудовым законодательством определены следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. К процессуальному основанию дисциплинарной ответственности относится установление и фиксация факта совершения дисциплинарного проступка, возбуждение и рассмотрение дела о дисциплинарном проступке – дисциплинарное производство и, в конечном

¹ Об утверждении Методических рекомендаций начальником таможенных органов по организации и проведению воспитательно-профилактической работы : Распоряжение Федеральной таможенной службы от 23 января 2006 г. № 21-Р. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=360254&dst=100012#0> (дата обращения: 18.04.2017).

итоге, применение (реализация) дисциплинарной ответственности к виновному в совершении дисциплинарного проступка лица¹.

В соответствии со ст. 29 Федерального закона «О службе в таможенных органах Российской Федерации» за нарушение служебной дисциплины на сотрудников могут налагаться в порядке, предусмотренном Дисциплинарным уставом таможенной службы, следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии по результатам аттестации, увольнение из таможенных органов. Законодательство детально регламентирует механизм привлечения к дисциплинарной ответственности. Первая стадия дисциплинарного производства заключается в возбуждении дисциплинарного дела и выявлении обстоятельств и причин, послуживших основанием для разрешения вопроса о привлечении к дисциплинарной ответственности, выбора и применения меры ответственности к виновному лицу. Способы возбуждения дисциплинарного производства не оговорены и не закреплены. Предусмотрены сроки возбуждения дисциплинарного производства (не более одного месяца со дня, когда начальнику таможенного органа стало известно о совершенном проступке, или не более шести месяцев (двух лет) со дня его совершения). Ограничение сроков для применения взысканий обусловлено необходимостью стимулирования работодателя к определенной оперативности в реакции на факт трудового правонарушения.

Приступив ко второй стадии дисциплинарного производства и рассматривая обстоятельства, имеющие значение для разрешения вопроса о привлечении к дисциплинарной ответственности того или иного работника, руководитель таможенного органа обязан в рамках действующего законодательства выбрать единственно правильную меру ответственности, применимую к работнику, совершившему дисциплинарный проступок. На

¹ О службе в таможенных органах Российской Федерации : федер. закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1997. – № 30. – Ст. 3586.

стадии вынесения решения определяется мера дисциплинарного взыскания и ее процессуальное закрепление в приказе, с которым сотрудник должен быть ознакомлен в трехдневный срок под роспись. Если работник отказывается подписать предложенный работодателем приказ (распоряжение), то составляется соответствующий акт, при этом отказ работника удостоверить факт предъявления приказа (распоряжения) не имеет какоголибо юридического значения и никак не влияет на действительность примененного взыскания. Как всякий административный акт, приказ может быть пересмотрен. Вышестоящий начальник таможенного органа имеет право отменить, смягчить или усилить (в пределах предоставленных ему прав) дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим начальником, если найдет, что это взыскание не соответствует тяжести совершенного проступка. В случае несогласия сотрудника с решением о привлечении к дисциплинарной ответственности он вправе в письменной форме обжаловать это решение начальнику вышестоящего таможенного органа или в суд. Обжалование не приостанавливает исполнение приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

После издания приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности для виновного возникает особое правовое состояние – состояние наказанности. Во-первых, в течение срока действия взыскания меры поощрения, как правило, не применяются. Во-вторых, в это время может быть применено снятие ранее наложенного взыскания. В-третьих, совершение нового проступка в течение срока действия взыскания считается повторным нарушением дисциплины и влечет применение более суровых взысканий. В-четвертых, наличие дисциплинарного взыскания не позволяет положительно решить вопрос о представлении к очередному званию, повышению в должности.

Проведенный краткий анализ механизма привлечения работников таможенных органов к дисциплинарной ответственности позволяет сделать вывод о том, что в период активного реформирования законодательства,

устанавливающего дисциплинарную ответственность, необходимо четко закрепить перечень дисциплинарных проступков; установить процедуру привлечения с обозначением совокупности действий; привести перечень дисциплинарных взысканий в соответствие с действующим законодательством; закрепить права и обязанности как субъектов привлечения к дисциплинарной ответственности, так и субъектов применения дисциплинарной ответственности.

По состоянию на 1 октября 2016 г. в Белгородской таможне проведено 100 служебных проверок из них по фактам нарушения таможенного законодательства – 64 служебных проверок, по фактам нарушений с признаками коррупции – 10 служебных проверок, по иным нарушениям – 26 служебные проверки, данные представлено графически на рисунке 2.

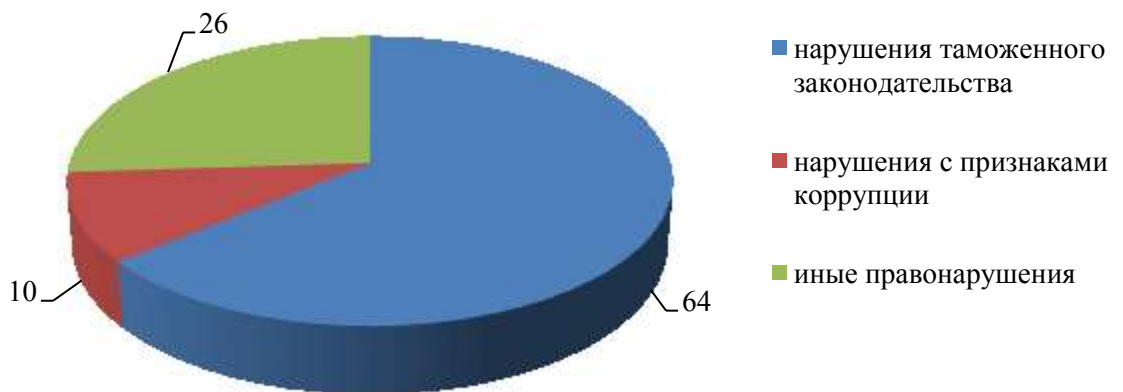


Рис. 2. Показатели деятельности Белгородской таможни за 2016 г.

За истекший период 2016 г. привлечено к дисциплинарной ответственности 80 должностных лиц, объявлено 85 дисциплинарных взыскания, из них по служебным проверкам с признаками коррупционной направленности за истекший период 2016 г. привлечено к ответственности 25

должностных лиц, объявлено 26 дисциплинарных взыскания и 3 должностных лица были уволены из таможенных органов¹.

По результатам проведенного анализа деятельности Белгородской таможни были выявлены следующие проблемы служебной этики в системе управления таможенных органов, которые требуют решения.

В настоящее время в России и других государствах многими профессиональными сообществами приняты разнообразные кодексы профессиональной этики².

К таковым в сфере таможенного дела относится Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации, который представляет собой кодифицированный нормативный акт, принятый представителями определенной профессии, который в систематизированном виде содержит обязательные для исполнения нравственно-этические предписания, регламентирующие профессиональное поведение.

По своей сути «Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации» является нормативным, но не правовым актом, поскольку принимается органами профессиональных сообществ, в нашем случае решением Коллегии ФТС России, а не государственными законотворческими органами. Это, разумеется, несколько не принижает его социального значения.

Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации определяет морально-этические принципы и правила поведения. Гражданин России, избравший профессию таможенника, добровольно возлагает на себя ответственность и обязанность неукоснительно выполнять положения кодекса, профессионально и честно, в

¹ Отчет о выполнении мероприятий плана по противодействию коррупции в Белгородской таможне на 2015-2016 годы. URL: http://ctu.customs.ru/index.php?option=com_content&view=category&id=313&Itemid=38 (дата обращения : 21.04.2017).

² Барщевский М. Ю. Адвокатская этика. Самара, 2015. С. 27; Пашин С. А. Судейская этика. М., 2014. С. 33.

соответствии с высокими моральными принципами поддерживать и укреплять авторитет Федеральной таможенной службы.

Типовой кодекс призван увеличить эффективное выполнение служащими государственного аппарата своих служебных обязательств, а также укрепить авторитет государственных органов. Структура Типового кодекса представляет собой основные принципы и правила служебного поведения, рекомендуемые этические правила служебного поведения и ответственность за нарушение Типового кодекса.

Государственные служащие призваны:

- соблюдать права и свободу человека и гражданина;
- исполнять должностные обязанности;
- сообщать о склонениях к коррупционным правонарушениям;
- соблюдать нормы служебной и профессиональной этики;
- воздерживаться от поведения, которое может нанести ущерб;
- авторитету государственного органа;
- принимать меры по недопущению конфликта интересов;
- соблюдать запреты и ограничения, установленные прохождением государственной службы;
- не допускать нарушение законов.

Соблюдение Типового кодекса учитывается при прохождении аттестаций, формировании кадрового резерва и наложении дисциплинарного взыскания.

Каждый сотрудник, который избирает профессию таможенного служащего, с добровольной стороны берет на себя ответственность и долг непреклонно осуществлять положения Кодекса, профессионально и честно, в соответствии с высокими моральными принципами поддерживать и укреплять авторитет Федеральной таможенной службы.

23 декабря 2010 г. на заседании Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции был одобрен Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих

Российской Федерации и муниципальных служащих (далее - Типовой кодекс)¹.

Отметим, что Типовой кодекс не содержит новых предписаний и объединил уже существующие этические нормы, предусмотренные упомянутыми Федеральными законами и Указом Президента Российской Федерации.

Несмотря на значительный массив законодательных актов, теоретических концепций по вопросам служебной этики в таможенных органах, существует ряд проблем, требующих решения.

Прежде всего, это связано с необходимостью доработки «Кодекса Этики и Служебного Поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации». Проблемы доработки этического кодекса служебного поведения заключается в следующем: во-первых, законодательством предусмотрены нормы ответственности за коррупционные правонарушения в сфере таможенного дела, однако копировать подобные положения в кодексе этики попросту нецелесообразно; во-вторых, понятие «этика таможенника» в нормативном правовом акте отсутствует, речь идет лишь о служебном поведении; в-третьих, еще одной проблемой является недостаточная конкретизация правил этического поведения таможенника. В большинстве своем эти правила сформулированы достаточно абстрактно, иногда в виде принципов, и не могут служить повседневным руководством к действию для государственных служащих в конкретных ситуациях.

Также одной из проблем, возникающих, а рамках служебной этики в системе управления таможенных органов является так называемый конфликт интересов. Под конфликтом интересов, в частности на службе в таможенных органах понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) таможенника влияет или может повлиять на

¹ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих от 23 декабря 2010 г. // Официальные документы в образовании. – 2011. – № 36.

надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью таможенника и правами и законными интересами граждан¹.

Личная заинтересованность должна охватывать не только материальный аспект, но и интерес служащего в таможенных органах в приобретении нематериального блага (нелегитимное получение награды, продвижение по службе в связи с родственными и иными «особыми» отношениями с лицами, к полномочиям которых относится принятие соответствующих решений)².

Согласно письму ФТС России от 24 декабря 2012 г. № 10-95/63891 «О направлении памятки должностным лицам таможенных органов Российской Федерации» (вместе с Памяткой должностным лицам таможенных органов Российской Федерации о типовых ситуациях конфликта интересов на службе в таможенных органах Российской Федерации и порядке их урегулирования): под указанные определения конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых государственный служащий может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей (см. Приложение 3). Тем не менее можно выделить ряд ключевых «областей регулирования», в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- выполнение отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего;
- выполнение иной оплачиваемой работы;
- владение ценными бумагами, банковскими вкладами;

¹ Ватель А. Ю. Административно-правовое регулирование разрешения конфликтов интересов на государственной службе в механизме противодействия // Административное и муниципальное право. 2012. № 6. С.23-27.

² Павелкин А. В. Проблемы выявления (распознавания) коррупционных проявлений // Право в Вооруженных Силах (Военно-правовое обозрение). 2013. № 11. С. 7-14.

- получение подарков и услуг;
- имущественные обязательства и судебные разбирательства;
- явное нарушение установленных запретов (например, использование служебной информации, получение наград, почетных и специальных званий (за исключением научных) от иностранных государств и др.)¹.

Получение неправомерных преимуществ как имущественного, так и неимущественного характера для себя либо другого физического или юридического лица, а равно незаконное предоставление такой выгоды физическим или юридическим лицом служащему таможенного органа в своих интересах, а также от имени или в интересах другого физического или юридического лица являются обязательным признаком коррупционного правонарушения.

Такое решение содержится в законодательстве ряда зарубежных государств (там, где имеется законодательное определение коррупции). Например, в законодательстве ФРГ говорится о «получении преимуществ», в законодательстве Японии – о «противоправном получении имущественных и неимущественных благ»².

Неправомерными преимуществами неимущественного характера могут быть, например, оказание необоснованных услуг неимущественного характера, неправомерное продвижение по службе и др. преимущества, получаемые для себя либо другого физического или юридического лица.

Анализ информации о деятельности комиссий таможенных органов по служебному поведению и урегулированию конфликта интересов показал, что наиболее часто рассматриваемыми случаями конфликта интересов являются:

¹ Памятка должностным лицам таможенных органов Российской Федерации о типовых ситуациях конфликта интересов на службе в таможенных органах Российской Федерации и порядке их урегулирования // Официальный сайт Центрального таможенного управления. URL: http://ctu.customs.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=6476:2013-03-25-11-36-42&catid=318:2013-03-25-06-48-09&Itemid=342 (дата обращения 05.05.2017).

² Купин А. А. Коррупция как правовая проблема // Законность. 2013. № 11; Батрушев И. И. Противодействие коррупции // Административное право. 2016. № 1. С. 67.

совершение действий, принятие решений в отношении родственников, друзей, деловых партнеров должностных лиц таможенных органов, выполнение последними иной оплачиваемой работы, владение ценными бумагами, акциями, замещение должности в коммерческих и некоммерческих организациях после увольнения из таможенных органов, если отдельные функции государственного управления данными организациями, входили в должностные (служебные) обязанности должностных лиц¹.

Анализируя служебную этику в системе управления таможенных органов на примере Белгородской таможни, были выявлены некоторые недостатки.

1. Снижение профессионально-этического уровня должностных лиц таможенных органов. Данная проблема, значительно подрывает авторитет государственных гражданских служащих, так как соблюдение этики деловых отношений является одним из главных критериев оценки профессионализма должностных лиц, которую они олицетворяют. Поэтому культура государственных служащих становится в наши дни решающим фактором их профессионального успеха. Коммуникативные качества государственного служащего, его умение подобающим образом общаться в любой ситуации занимают важное место в ряду других профессиональных качеств. От культуры служебных отношений, которую демонстрирует должностное лицо, зависит его авторитет.

2. Немаловажна и проблема наличия психологической составляющей в формировании служебной этики, т.к. персонал – это не просто средство в руках руководителя, а объект заботы, воспитательной работы, которая приводит к положительным результатам соблюдения служебной этики на

¹ Памятка должностным лицам таможенных органов Российской Федерации о типовых ситуациях конфликта интересов на службе в таможенных органах Российской Федерации и порядке их урегулирования // Официальный сайт Центрального таможенного управления.

URL: http://ctu.customs.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=6476:2013-03-25-11-36-42&catid=318:2013-03-25-06-48-09&Itemid=342 (дата обращения 05.05.2017).

работе, она идет по следующим направлениям: сплочение коллектива; подготовка работников к достижению целей таможенной деятельности, основанная на четком планировании работы, постановке конкретных и выполнимых задач, постоянном контроле; формирование и развитие морально-психологических основ для добросовестного несения службы, верности профессиональному долгу, закону, развитие навыков, умений и привычек морально зрелого решения вопросов, обеспечивающих профилактику злоупотреблений служебным положением, нарушений законности, коррупции, формирование умения осуществлять правильный моральный выбор, не поддаваться соблазнам.

3. Остается нерешенной проблема регулирования служебной этики нормами права в современном законодательстве. Недостаточно разработанная нормативно-правовая база, приводит к снижению эффективности деятельности таможенных органов.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Белгородская таможня представляет собой одну из крупнейших приграничных таможен в Центральном федеральном округе. Она образована в 1992 году решением Государственного таможенного комитета Российской Федерации. В структуре Белгородской таможни выделяются 11 таможенных постов (Алексеевский, Белгородский, Валуйский, Грайворонский, Губкинский, МАПП Ровеньки, МАПП Нехотеевка, Новооскольский, Пролетарский, Старооскольский и Шебекинский им. В.А. Данкова), 3 отдела таможенного оформления и таможенного контроля с самостоятельным кодом в составе таможенных постов (Белгородского, Грайворонского и Старооскольского), 2 службы, 39 отделов и отделений, врачебный здравпункт и 4 отдельные должности.

2. В настоящее время в Белгородской таможне активно принимаются меры, по формированию служебной этики государственных служащих, путем проведения семинаров и конференций по проблемам этики деловых отношений. Источником этических принципов являются: Кодекс этики и

Кодекс чести таможенника, присяга сотрудников таможенных органов, различные корпоративные документы, имеющие силу в рамках таможенной системы, сложившаяся практика поведения и взаимоотношений сотрудников и структур таможенной системы, не зафиксированная в письменных документах, но принятая и одобренная таможенным союзом.

3. Анализ служебной этики в системе управления таможенных органов показал, что наряду с положительными моментами, связанными с формированием служебной этики существуют определенные проблемы, которые требуют разрешения. Наличие указанных проблем снижает эффективность работы Белгородской таможни в целом, так как нравственные качества работника как один из ведущих элементов его профессиональной пригодности. Безответственное отношение работника к профессиональным обязанностям представляет опасность для окружающих, наносит вред обществу и государству.

РАЗДЕЛ III. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ЭТИКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В настоящее время развитие служебной этики в системе управления таможенных органов Российской Федерации нуждается в совершенствовании. Это не вызывает сомнений, ведь положения федерального закона от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах» не предусматривают и правил профессионального общения и этических требований к служебному поведению, отсылая в этом вопросе (ст.7) к федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹. Законодательством Российской Федерации предусмотрен перечень обязанностей государственного гражданского служащего, из которых к обязанностям с наиболее явно выраженной этической составляющей можно отнести следующие:

- не совершать поступки, порочащие его честь и достоинство (п. 8);
- проявлять корректность в обращении с гражданами (п. 9);
- проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации (п. 10);
- учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий (п. 11);
- способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию (п. 12);
- не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа (п. 13);

¹ О службе в таможенных органах Российской Федерации : федер. закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1997. – № 30. – Ст. 3586; О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

– соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации (п. 14).

Дисциплинарный устав таможенной службы Российской Федерации также скуден на нормативное закрепление этической составляющей прохождения службы. В нем данная компонента улавливается лишь из положений пп. 2 п. 4, в котором сказано о корректном поведении при исполнении должностных обязанностей, а также из п. 24 Устава, согласно которому начальник таможенного органа обязан соблюдать правила служебной этики при наложении дисциплинарного взыскания на подчиненного.

В связи с этим правовое регулирование этической составляющей прохождения службы в таможенных органах, чаще всего, базируется на общих принципах служебного поведения, а также вышеперечисленных обязанностях государственного гражданского служащего, хотя такой служащий как таможенник фигура достаточно специфическая.

Подобные факты, указывающие на явные пробелы в законодательстве в рамках определения основ профессионального общения и этической составляющей, говорит о необходимости разработки и внесения соответствующих изменений в вышеуказанные нормативно-правовые акты, а если говорить глобально, возможно и разработку новых положений.

Чтобы совершенствовать служебной этику в системе управления Белгородской таможни необходимо:

1. Развивать нравственную составляющую государственных служащих, как определяющее условие их продуктивной деятельности.

Повышение уровня профессиональных знаний и умений; развитие нравственной составляющей государственных служащих путем введения на курсах переподготовки и повышения квалификации обязательного предмета «Этика и культура управления». Этический уровень государственных служащих стоит повышать, уделяя особое внимание не столько таким общечеловеческим качествам, как честность, ответственность, которые

можно изучать и совершенствовать. Это правила вежливости, умение общаться с людьми, вести деловые переговоры, правильно одеваться, выступать на публике, разговаривать по телефону, умении держаться на официальном приеме, конференции или другом мероприятии.

2. Повышение эффективности в области формирования и развития морально-психологических основ для добросовестного несения службы, верности профессиональному долгу, закону, развитие правосознания, навыков, умений и привычек морально зрелого решения вопросов, обеспечивающих профилактику злоупотреблений служебным положением, нарушений законности, коррупции, формирование умения осуществлять правильный моральный выбор, не поддаваться соблазнам, путем создания системы непрерывного этического образования государственных служащих.

Основу этого направления составляет формирование системы мотивации, т.е. понимание работниками целей таможенной деятельности, ее высокой значимости, осознание значимости деятельности самих работников, перспектив служебного роста. Необходимо на плановой основе осуществлять обучение и развитие работников, повышать уровень их правовой культуры и правосознания. Помимо ознакомления с изменениями действующего законодательства, изучать историю российской таможни.

3. Совершенствование нормативно-правовой базы, регулиующую служебную этику в системе управления таможенных органов, путем разработки этического регламента. Этический регламент должен включать правила поведения государственных служащих, критерии оценки их служебной этики, а также меры наказания, предусмотренные за нарушения служебной этики.

В настоящее время, постоянно меняющееся, хотя медленно, но верно создаются правовые документы и регламенты, детализирующие нормы поведения государственных служащих. При этом следует отметить, что основное внимание законодателей и исследователей сконцентрировано на проблемах противодействия коррупции, конфликте интересов, а этической

стороне деятельности государственных служащих внимание стало уделяться только в последние годы.

В то же время к числу факторов, мешающих развитию и совершенствованию регулирования деятельности служащих таможенных органов, следует отнести недоверие граждан к лицам, наделенным соответствующими публично-властными полномочиями. Это, в свою очередь, влечет за собой невозможность полноценного завершения ведущейся уже в течение долгого времени административной реформы и претворения в жизнь эффективной модели государственного управления.

В мировоззренческом аспекте обозначенная проблема может быть разрешена путем «формирования позитивного содержания общественных отношений между представителями гражданского общества и государственными служащими»¹, в отсутствие чего неизбежными становятся усиливающиеся коррупционные явления и, как следствие, неприятие обществом государственных институтов власти в целом.

Как справедливо отмечает в своем исследовании А.З.Иванов, «будучи детерминированной макросоциальными процессами государственная служба и ее нравственный потенциал превратились в важнейший самостоятельный фактор, влияющий на нравственные установки и ценностные ориентации российского социума. К сожалению, – заключает ученый, – влияние это сегодня носит в значительной степени деструктивный характер»².

Более того, вопросы совершенствования служебной этики таможенных органов обуславливают потребность научного осознания нравственных качеств индивида, а в преломлении юридической науки - также обоснование адекватных инструментов вовлечения нравственной компоненты в механизм правового регулирования деятельности служащих таможенных органов с

¹ Грибов А. Г. Проблемы правовой культуры российских государственных служащих: состояние и пути повышения // Государственная служба: правовые вопросы. 2015. № 7. С.13.

² Иванов А. З. Факторы развития корпоративной культуры государственной службы: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Курск, 2014. С. 3.

тем, чтобы в итоге добиться состояния, когда структура их ценностных ориентаций будет органично включать в себя значимые высоконравственные поведенческие черты профессиональной деятельности.

Административные методы регулирования деятельности служащих таможенных органов на силе государственной власти, разделяясь на меры мотивации, запрета, разрешения и принуждения. Инструментами административных методов управления служат государственные целевые программы, стратегические планы, этические кодексы и т.д.

Поскольку служебная этика представляет собой нормативную основу поведения и деятельности людей, задающую ориентиры и перспективу межличностных отношений (нормативная этика), ее целью является - не знание, а поступки. Она не просто изучает мораль, она учит применять нормы и требования морали в реальной жизни и практической деятельности человека.

Одним из таких видов профессиональной служебной этики является административная этика, возникающая в качестве нормативной основы управленческой деятельности, регулирующей поведение и взаимоотношения в сфере управления таможенных органов. Административная этика так же, непосредственно связана с этикой власти как таковой, занимающейся изучением роли и места морали в системе властных отношений, в деятельности институтов и органов власти и призванной теоретически обосновать необходимость и важность нравственного поведения представителей власти, приверженность их нормам морали и права.

Совершенствование служебной этики в системе управления таможенных органов зависит от развития содержания понятия "профессиональная культура государственной службы". Как составляющая системы государственного управления профессиональная культура управления должна изучаться на всех уровнях государственной службы:

– на общенациональном уровне (макроуровень культуры управления) изучается специфика корпоративной культуры и корпоративной этики государственной службы;

– на уровне отдельного государственного учреждения (микроуровень профессиональной культуры управления) исследуются содержание, механизм реализации управленческой культуры, ее структура, принципы и нормы профессиональной этики;

– на уровне личности государственного служащего особое внимание уделяется изучению личных и профессиональных качеств государственного служащего, его ценностных ориентаций, приемов и способов управления.

В структуру профессиональной культуры государственных служащих в качестве ее основных компонентов, помимо собственно управленческой культуры (профессионализм), входят также политическая культура, правовая культура, нравственная культура государственных служащих, изучением которой, в сущности, и занимается административная этика как наука. С этой точки зрения профессиональная этика государственной службы (административная этика) – только одна, хотя и очень важная составляющая в профессиональной культуре работников государственного аппарата наряду с другими ее компонентами¹.

Сказанное лишь уточняет соотношения понятий «административная этика» (этика в государственном управлении) и «профессиональная культура управления», но не отрицает самого значения административной этики для государственной службы. Хотя деятельность государственной службы как социально-правового института, реализующего функции и полномочия государственных органов, и регулируется с помощью конкретных нормативно-правовых актов, она далеко ими не исчерпывается. За их рамками всегда будет оставаться тот вид взаимоотношений государственных служащих с государством, обществом, гражданами, который не поддается

¹ Кобликов А. С. Этика служащих. М., 2014. С.65.

правовому регулированию. Огромную роль здесь играют морально-психологические факторы, нравственные качества и духовная культура государственного служащего, его личная инициатива и творчество.

Понятие «административная этика» следует отличать от другого весьма близкого к нему понятия «управленческая этика». Эти понятия не тождественны, хотя и базируются на многих общих для управленческих отношений ценностях и нормах. В отличие от более широкого понятия «управленческая этика», связанного с выработанной в управлении системой этических стандартов и рекомендаций, ориентированных на управленческую деятельность вообще, этика государственной службы (административная этика) регулирует отношение в системе «государство – общество – личность».

Ее специфика определяется тем, что в отличие от понятия «управление» понятия «государственное управление» и «государственная служба» связаны с решением целого ряда проблем (таких как социальная справедливость, расходование государственных средств, управление государственным имуществом, осуществление функций социальной коммуникации и контроля, обеспечение прав и свобод граждан), которых нет и не может быть в частном секторе.

Итак, как было сказано выше, само понятие «этика» (от лат. *ethica* – «относящийся к нраву, характеру») является многогранным, хотя изначально воспринималось лишь через призму философского знания и использовалось для обозначения философской дисциплины, изучающей мораль, нравственность. В конце XX в. в европейской науке намечается тенденция к переходу к прикладной этике как одному из проявлений постмодернистской философии. Прикладная этика занимается моральными коллизиями в конкретных сферах общественной практики, и в этом смысле этика уже не составляла лишь философскую категорию, становясь имманентной соответствующей сфере ее применения. В последнем значении рассматривается этика и социологией через призму либо морального кодекса

человека или общества, либо в более узкой трактовке - морального кодекса профессиональной группы.

Требует совершенствования, в связи с тем, что остался до сих пор нерешенным вопрос об обоснованности и целесообразности существования общего для всех государственных служащих кодекса профессиональной этики, а также о доработке наряду с ним отраслевого, узкопрофессионального этического кодекса таможенника.

Думается, что вопросы либо разработки нового типового кодекса таможенника, либо доработка имеющегося, и последующей его адаптации к таможенной служебной деятельности, в сущности, являет собой проблему соотношения макроэтического и микроэтического уровней профессиональной деятельности. Если макроуровень объединяет в себе общие ценностные императивы профессионального сообщества государственных служащих, то микроуровень предполагает создание этических норм для каждой профессии в отдельности.

Макроэтический уровень выступает неотъемлемой составляющей человеческого бытия, общих представлений о добре и зле, потребность вербализации которых в форме кодекса, в свою очередь, свидетельствует об отсутствии ясного понимания в обществе ценностных постулатов. Косвенно это говорит о признании со стороны государства глубинных проблем в восприятии этических норм государственными служащими, проблем, решение которых, к сожалению, не может быть достигнуто принятием общепрофессионального кодекса.

Микроэтический уровень, напротив, призван уточнить общепрофессиональные (общечеловеческие) ценностные ориентиры, посвятить в них индивида, который прежде не был знаком с тем или иным видом профессии. Узкопрофессиональный этический кодекс таможенника в идеале должен обеспечить закрепление конкретных проявлений общечеловеческих ценностей, расставляя тем самым соответствующие специфике той или иной профессиональной деятельности акценты.

Факт присутствия этических кодексов в механизме регулирования деятельности государственных служащих свидетельствует о зрелости общества и его стремлении создать эффективную, а самое главное, социально ориентированную систему государственного управления.

Следует также обратить внимание еще на одно обстоятельство. Административная этика и профессиональная культура управления представляют собой субъективный фактор государственного управления. Как и материальные (объективные) стимулы – это сложная иерархическая система идей, установок, ценностей (например, таких как добросовестное отношение к труду, забота об интересах граждан, общества в целом), составляющих внутренние основания человеческой активности и привязывающих действия и поступки работника к осуществлению его жизненного смысла. Вне социокультурного контекста, ценностной самоидентификации работника невозможно сколько-нибудь добросовестное и эффективное исполнение им своих служебных и общественных обязанностей. Однако, как отмечают специалисты¹, моральные стимулы обладают и некоторыми весьма невыгодными для управленческой деятельности свойствами. Их создание – дело сложное и многотрудное, связанное с кропотливым воспитательным процессом. Поэтому использование моральных стимулов, в том числе в сфере государственного управления, следует отнести к задачам стратегического характера, не упуская в то же время из вида повседневные нравственные проблемы, с которыми сталкиваются служащие таможенных органов.

В настоящее время как мы уже говорили ранее этическое поведение государственных служащих, коими являются таможенники, отражено в ряде законов, которые указаны ранее, которые перечисляют требования к государственному служащему, около одной трети из 14 пунктов –

¹ Колдушко А. А. Проблемы правового регулирования этики служебного поведения государственных служащих // Вестник ПНИПУ Культура. История. Философия. Право. 2014. № 2.

общечеловеческие и общегражданские этические нормы. Подзаконные нормативно-правовые акты детализирует требования к поведению государственных служащих на рабочем месте¹. Однако данные Законы не совершенны, они лишь очерчивают законодательные рамки деятельности государственных служащих, включая частично и вопрос этико-правового регулирования, но не могут решить всех существующих на практике проблем.

Требуют существенного совершенствования в работе таможенного органа в рамках служебной этики и поведения регулирование отношений между руководителями таможенных органов и их непосредственными подчиненными. Руководители зачастую используют применение механизма наказаний и поощрений. Главное здесь – руководствоваться принципами справедливости, своевременности и неотвратимости, иначе указанные методы не станут эффективным способом стимулирования в работе. При этом внутри таможенного органа следует отвлечься от стандартных материальных и дисциплинарных взысканий. Надо шире использовать воздействие на психику работника (индивидуальные беседы, обсуждения в коллективе, беседы). И обязательно применять поощрения. Метод поощрения может включать в себя одобрение, похвалу, раскрытие профессиональных перспектив и т.д. Поощрение является тонким и сильным средством воспитания подчиненных, и его применение требует от руководителя серьезного и вдумчивого отношения.

Практика показывает, что для вынесения решения о поощрении необходимо учитывать совокупность факторов: мотивы; усилия, затраченные для достижения успеха; результаты поступка, действия; оценку работником своего профессионального достижения².

¹ Ватель А. Ю. Административно-правовое регулирование разрешения конфликтов интересов на государственной службе в механизме противодействия коррупции // Административное и муниципальное право. 2012. № 6.

² Бондаревская Е. В. Личность в гуманистических теориях и системах. М., 2013. С.144.

В рамках совершенствования руководителю таможенного органа требуются знания в сфере психологических практик, используя которые он, сформирует у работников, действующих в нормативных рамках, умение использовать творческий подход в решении практических задач. При этом, используя механизм психологических практик, важно не «поглотить» конкретного работника своим контролем и авторитетом, а стимулировать в нем самостоятельность и самостоятельную выработку методов и тактик противодействия такому серьезному явлению, как профессиональная деформация.

В то же время надо понимать, что, пока человек не приступит к работе, не проявит себя, его истинные намерения и способности узнать нельзя. Со временем даже у хороших работников и профессионалов своего дела может произойти профессиональная деформация. Вот здесь и требуется подключение к воспитательной работе непосредственного руководителя -, который обязан применить свои психологические знания для воздействия на работника с целью обеспечения его полноценного развития и функционирования.

Психологическая составляющая в развитии этической составляющей в системе управления таможенных органов основана прежде всего на том, что работники – это не просто средство в руках руководителя, а объект заботы, воспитательной работы, которая приводит к положительным результатам соблюдения служебной этики на работе.

Выделим следующие направления совершенствования:

Первое – это сплочение коллектива, поскольку он не однородный. Осуществляется оно на основе традиций, честных отношений друг к другу, взаимовыручки, товарищества.

Второе направление – подготовка работников к достижению целей таможенной деятельности, основанная на четком планировании работы, постановке конкретных и выполнимых задач, постоянном контроле. Доказано, что дисциплина работника будет находиться на высоком уровне,

если вся обстановка в организации способствует этому. Напротив, даже дисциплинированный работник в обстановке общей неорганизованности и беспорядка может снижать требовательность к себе, степень ответственного отношения к делу и, расслабляясь, нарушать дисциплину и правила поведения.

Третье направление – формирование и развитие морально-психологических основ для добросовестного несения службы, верности профессиональному долгу, закону, развитие правосознания, навыков, умений и привычек морально зрелого решения вопросов, обеспечивающих профилактику злоупотреблений служебным положением, нарушений законности, коррупции, формирование умения осуществлять правильный моральный выбор, не поддаваться соблазнам.

Основу этого направления составляет формирование системы мотивации, т.е. понимание работниками целей таможенной деятельности, ее высокой значимости, осознание значимости деятельности самих работников, перспектив служебного роста.

Известно, что уровень развития правовой культуры у каждого работника может служить в определенной мере характеристикой его профессионализма. Высокая правовая культура позволяет правильно воспринимать и перерабатывать правовую информацию, оценивать свои и чужие действия с точки зрения соответствия действующим законам и правилам.

С целью разрешения проблем, возникающих в этой сфере, считаем необходимым на плановой основе осуществлять обучение и развитие работников, повышать уровень их правовой культуры и правосознания. Помимо ознакомления с изменениями действующего законодательства, изучать историю российской таможни.

Четвертое направление – формирование высоконравственного и культурного отношения к гражданам, обучение этике общения, поведения при решении профессиональных задач.

Нравственное воспитание необходимое условие и средство формирования и активизации морального фактора в деятельности органов таможни. Правильно осуществляемое нравственное воспитание не только формирует моральный облик работников, но и создает ту необходимую морально-психологическую атмосферу, которая стимулирует высоконравственные поступки, регулирует поведение подчиненных, создает моральные предпосылки успешной служебной деятельности. Важной особенностью нравственного воспитания является и то, что оно базируется на образцах, моральных идеалах и авторитетах. Особенность нравственного воспитания заключается и в том, что оно является сердцевинной, основой других направлений работы с сотрудниками таможенного органа. При качественном осуществлении нравственного воспитания воздействие на подчиненных работников осуществляется легче и эффективнее.

Каждый день сотрудники таможенных органов общаются с большим количеством самых разных людей. У всех свои истории, проблемы, кто-то приходит за советом, некоторые хотят решить проблему с законом. Человек, обладающий высокими моральными убеждениями, никогда не позволит себе проявить неуважение к людям, высокомерие, эгоизм и стяжательство, злоупотребление служебным положением, недостойное поведение в быту. На примере мудрости наставлять работников, что помогать людям - это очень благородно и разумно.

Перед руководителем таможенного органа и структурных подразделений стоит непростая задача — дать подчиненным необходимые этические знания, сформировать у них представление о нравственных нормах и принципах, о моральном идеале личности. Для решения этих задач руководство таможни применяет разнообразные формы распространения этических знаний. При этом следует отметить, что воспитательное значение имеют не только положительные примеры высоконравственного поведения работников, их принципиальности, честности и скромности, но и анализ фактов безнравственных поступков отдельных лиц. Работа в этом

направлении позволяет целенаправленно воздействовать на каждого работника, психологически побуждать к высоконравственному поведению в служебной и внеслужебной деятельности¹.

Важно отметить, что если работника окружает обстановка взаимной требовательности, справедливости, трудолюбия, принципиальности, чуткости к людям, бескорыстной дружбы, строгого соблюдения законности, то эта среда сама побуждает к высоконравственному поведению.

Совершенствование руководителем использования психологических знаний в работе с сотрудниками поможет повысить мотивацию и работоспособность сотрудников, что в конечном результате при общих усилиях коллектива делает достижимыми цели деятельности в таможенном деле. Более того, использование психологических знаний помогает не только правильно подобрать эффективные формы и методы воспитательной работы в зависимости от ситуации, преследуемых целей, эмоционального состояния работника, но и спрогнозировать успешность их воздействия.

Также сложным является вопрос критериев оценки служебного поведения таможенника, так как нормативно-правовые акты не содержат на этот счет строгих указаний, поэтому возникает различное понимание этической составляющей при выработке и применении таких критериев. Интересно рассмотреть зарубежный опыт. В Казахстане документ под названием «Этические нормы государственного служащего» был опубликован на сайте Министерства юстиции 16 сентября 2009 г. 1 февраля 2016 г. были опубликованы Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан² и документ «О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных

¹ Аржина А. А. Государственная служба в развитии России. Омск, 2013. С. 3.

² Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан от 1 февраля 2016 г. URL: <http://www.adilet.gov.kz/ru/articles/o-merah-po-dalneyshemu-sovershenstvovaniyu-eticheskikh-norm-i-pravil-povedeniya> (дата обращения: 20.03.2017).

служащих Республики Казахстан»¹. Последний вводит определение уполномоченного по этике.

Уполномоченный по этике – государственный служащий, осуществляющий деятельность по обеспечению соблюдения норм служебной этики и профилактики нарушений законодательства о государственной службе, противодействию коррупции и Этического кодекса государственных служащих Республики Казахстан (далее – Этический кодекс), а также консультирующий в пределах своих функций государственных служащих и граждан. Функции уполномоченного по этике возлагаются на государственного служащего, снискавшего признание и уважение в коллективе. К числу его обязанностей относятся мониторинг и контроль за соблюдением норм служебной этики государственными служащими. Данный опыт может быть полезен и в России.

Одним из аспектов совершенствования является вопрос повышения эффективности исполнения служебной этики и поведения посредством материального стимулирования кадрового состава таможенных органов. Предлагается принять документ, определяющий осуществление материального стимулирования должностных лиц территориальных органов Федеральной таможенной службы. В нем определить механизм материального стимулирования должностных лиц территориальных органов Федеральной таможенной службы — региональных таможенных управлений, таможен и таможенных постов зависимости от эффективности их работы, качества исполнения ими должностных обязанностей по контролю за соблюдением таможенного законодательства, правильностью исчисления, полнотой и своевременностью уплаты таможенных платежей. В нем изложить периодичность премирования, критерии оценки эффективности

¹ О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан от 1 февраля 2016 г. URL: <http://www.adilet.gov.kz/ru/articles/o-merah-po-dal№eyshemu-sovershe№stvova№iyu-eticheskikh-№orm-i-pravil-povede№iya> (дата обращения: 20.03.2017).

работы, кто распределяет средства и т.д. Решающим должностным лицом в распределении является начальник таможенного органа.

С целью улучшения системы материального стимулирования можно предложить следующие направления:

- создать независимую службу по оценке вкладов труда работников и по распределению премий;

- внести дополнительные средства стимулирования: обеспечение жильём, либо специальные программы ипотечного кредитования для сотрудников и должностных лиц таможенных органов.

Также направлением совершенствования послужит повышение имиджа таможенных органов. К сожалению, как и вся государственная служба, Федеральная таможенная служба Российской Федерации не так привлекает к себе внимание как объект работы, как частные организации. Нестабильность структуры власти, кризисное состояние экономики и другие причины во многом послужили причиной малой популярности службы в таможенных органах. Особенно это коснулось их потенциальных сотрудников, а именно молодёжь.

Для привлечения молодых кадров следует предпринять следующие мероприятия:

- проводить «дни открытых дверей» для учащихся школ и желающих;

- организовывать встречи потенциальных кандидатов для работы в таможне с сотрудниками кадровых служб таможенных органов;

- создать и поддерживать положительный имидж работника таможенных органов путём привлечения средств массовой информации: печать, радио, телевидение, интернет;

- популяризовать работу таможни за счёт выпуска кинофильмов, телесериалов.

Кроме прочего в рамках совершенствования окажет влияние подготовка и переподготовка кадров таможенных органов

На сегодняшний день большое количество сотрудников имеют образование, не связанное с профилем государственной службы, и тем более по специальности «Таможенное дело». В связи с этим, можно вести работу по следующим направлениям:

- создать ступенчатую систему подготовки специалиста таможни;
- создавать специальные классы с углубленным изучением предмета в средних учебных заведениях;
- обеспечить тесную связь обучающихся с таможенными органами: устройство на практику;
- преподавание дисциплин сотрудниками таможни и др.;
- усовершенствовать систему переподготовки кадров таможенных органов:
 - создать условия для регулярного обучения и самообучения специалистов и руководителей;
 - обеспечивать обмен опытом разных таможенных органов России путём семинаров, конференций, командировок.

Важным в вопросах совершенствования также является вопрос ответственности государственного служащего за нарушение этических норм. За нарушение этических норм государственный служащий должен нести дисциплинарную ответственность в соответствии с законом. В качестве наказания предлагается выносить замечание, крайней мерой может стать увольнение, в то же время каждое ведомство в отдельности может вносить свои коррективы.

По данным Минтруда России, на сегодняшний день в нашей стране насчитывается более 700 тыс. госслужащих, из них 500 тыс. на федеральном уровне и около 200 тыс. – на уровне субъектов Российской Федерации¹. Нынешняя деятельность госслужащих демонстрирует немало проблем,

¹ Официальные данные Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России). URL: <http://government.ru/govworks/57/events> (дата обращения: 05.05.2017).

связанных как со взяточничеством, так и с нарушением морально-этических принципов. Исправить ситуацию призван новый Кодекс этики государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (далее – Кодекс), проект которого был в мае текущего года вынесен Минтрудом России на общественное обсуждение. Текст Кодекса в случае одобрения данного проекта будет утвержден соответствующим указом президента.

Ныне действующий 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.) носит чисто рекомендательный характер – основная проблема заключается в том, что за нарушение его положений невозможно применить меры юридической ответственности.

По нашему мнению, это несколько неверно, поскольку госслужащий может и не нарушать нормы закона, но его поступок будет настолько аморальным, что дальнейшее прохождение им службы является недопустимым. Если мы посмотрим на практику в других странах, то увидим, что уже сейчас там существуют примеры, когда за нарушение норм этики чиновника увольняют. Мы пришли к выводу, что у нас есть резерв для совершенствования существующих норм в этом направлении.

Таким образом, новый документ может стать нормативным правовым актом, нарушение норм и правил которого будет признаваться правонарушением, влекущим применение к сотрудникам мер юридической ответственности – в том случае, когда нет оснований привлечь его к уголовной или административной ответственности.

Новый Кодекс, кроме того, содержит положение об обязанности чиновников соблюдать морально-этические принципы и во внеслужебной деятельности. Ведь граждане оценивают поступки госслужащего не только в

рабочем кабинете, но и когда он находится среди друзей и на улице – и это отношение проецируется на всю госслужбу.

Предполагается, что знание положений Кодекса будут проверять при поступлении на госслужбу. Однако документ, на взгляд многих экспертов, все же нуждается в серьезной доработке.

Во-первых, упомянутые в Кодексе моральные принципы необходимо скорректировать. Проект определяет несколько основных принципов, которыми должны руководствоваться чиновники: гуманизм и патриотизм, честность и социальная ответственность, профессионализм, беспристрастность и объективность. Предлагается включить в этот перечень непредвзятость, добросовестность и справедливость. Кроме того, в Кодексе, не хватает положения об ответственности руководителя за действия подчиненных.

Во-вторых, следует четко прописать механизм реализации содержащихся в акте норм. В-третьих, необходимо прописать в Кодексе обязанность сотрудника сообщать своему руководителю и прокурору субъекта России об известных ему признаках и фактах хищения средств бюджетов и государственных внебюджетных фондов и иных преступлениях и правонарушениях.

В-третьих, в Кодекс следует включить положения, регламентирующие прозрачность деятельности госслужащих. Общество, должно получать объективную информацию о действиях каждого чиновника, чтобы иметь возможность сформировать свое мнение о его этическом портрете и повлиять в дальнейшем на принятие решения о его продвижении на службе. Крупных чиновников необходимо заслушивать – независимо и беспристрастно. Госслужащие должны выступать, в частности, на специально организованных для этого общественными палатами России мероприятиях. Представители общественности должны предъявлять им требования и выставлять оценки их работы.

1. Требует совершенствования вопрос об обоснованности и целесообразности существования общего для всех государственных служащих кодекса профессиональной этики, а также о доработке наряду с ним отраслевого, узкопрофессионального этического кодекса таможенника.

2. Вопросы по разработке нового типового кодекса таможенника, либо доработка имеющегося, и последующей его адаптации к таможенной служебной деятельности, в сущности, являет собой проблему соотношения макроэтического и микроэтического уровней профессиональной деятельности. Если макроуровень объединяет в себе общие ценностные императивы профессионального сообщества государственных служащих, то микроуровень предполагает создание этических норм для каждой профессии в отдельности.

3. В рамках совершенствования направлений формирования служебной этики и поведения руководителю таможенного органа требуется более активно использовать в работе с сотрудниками знания в сфере психологических практик, используя которые руководитель сформирует у работников, действующих в нормативных рамках, умение использовать творческий подход в решении практических задач. При этом, используя механизм психологических практик, важно не «поглотить» конкретного работника своим контролем и авторитетом, а стимулировать в нем самостоятельность и самостоятельную выработку методов и тактик противодействия такому серьезному явлению, как профессиональная деформация.

4. Совершенствование направлений формирования полноценной этики в таможенных органах не могут рассматриваться вне связи с состоянием реальных нравов, которые сложились и существуют в обществе. В условиях современной России это выражается в необходимости повышения общей нравственной культуры различных слоев населения, общества в целом. Только так можно решить проблемы службы, изменить сознание политических элит, служащих таможенных органов. В свою очередь,

формирование этики служащих таможенных органов может стать существенным фактором нравственного возвышения общества в целом.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Государственная служба – специфический вид деятельности, связанный с осуществлением политики государства и реализацией от имени государства основных экономических, социальных и политических программ среди населения. Государственная служба как один из центральных элементов социального управления оказывает существенное влияние на формирование элементов общественной системы. Другими словами, государственный служащий в силу своего положения задает нравственную модель поведения в обществе.

2. Служебная этика в системе таможенных органов представляется достаточно нестабильным, ранимым, сильно зависящим от обстоятельств комплексом качеств. С другой стороны, государственный служащий – это лицо государства и нации, залог успешного функционирования государства. Поэтому существует ряд качеств, которыми госслужащий должен обязательно обладать. В связи с этим право играет решающую роль в организации государственной службы.

3. Для совершенствования служебной этики в системе управления таможенных органов необходимо: развивать нравственную составляющую государственных служащих; создания системы непрерывного этического образования государственных служащих; внесение изменений в нормативно-правовую базу служебной этики государственных гражданских служащих. Решение указанных проблем позволит повысить эффективность деятельности должностных лиц таможенных органов, так как от профессионализма и уровня нравственности государственных служащих во многом зависит не только авторитет власти, эффективность реализации стратегических целей и конкретных решений на всех уровнях управления, но и социальное самочувствие общества.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Служебная этика в таможенных органах – правила поведения государственных служащих, установленные нормативно-правовыми актами и Кодексом этики и служебного поведения.

Государственный служащий по своим убеждениям обязан быть интернационалистом, уважать и проявлять терпимость к обычаям, традициям, религиозным верованиям различных народностей, этнических групп, религиозных конфессий; бережно относиться к государственному языку Российской Федерации и другим языкам и наречиям народов России, не допускать дискриминации по признакам национальности, расы, пола, социального статуса, возраста, вероисповедания. Нравственной обязанностью государственных служащих является обеспечение межнационального мира и межконфессионального согласия, уважение чести и достоинства любого человека, забота о его деловой репутации и нравственном облике в глазах окружающих.

Любая профессиональная деятельность, в том числе деятельность сотрудника таможенного органа не является исключением, должна опираться на вполне конкретный этический фундамент. Игнорирование данного обстоятельства с большой долей вероятности приведет к неудаче в большинстве проводимых реформ, так или иначе связанных со статусом таможенника. Недаром вопросы низкой правовой культуры и во многом искаженного правосознания таможенников приобретают в соответствии с проводимыми научными исследованиями ярко выраженные криминогенные последствия.

Согласно положениям действующего законодательства таможенные органы составляют единую федеральную централизованную систему, таможенными органами являются: федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный в области таможенного дела; региональные таможенные управления; таможни; таможенные посты. Субъекты

таможенного права наделены властными полномочиями и учеными относятся к группе субъектов управления. Этой группой охватываются таможенные органы и государственные служащие таможенных органов и организаций таможенной службы. Этика представляет собой нормативную основу поведения и деятельности людей, задающую ориентиры и перспективу межличностных отношений (нормативная этика). Ее цель - не знание, а поступки. Она не просто изучает мораль, она учит применять нормы и требования морали в реальной жизни и практической деятельности человека.

Одним из таких видов профессиональной этики является служебная этика, возникающая в качестве нормативной основы управленческой деятельности, регулирующей поведение и взаимоотношения в сфере государственного управления.

Кодекс чести и этики поведения таможенного служащего регулирует работу и исполнения своих обязанностей сотрудниками. Так же нормы поведения, обязанности, прописаны не только в кодексе, но и в Федеральных законах. Одним из направлений кодекса является формирование профессиональной этики в сознании таможенного служащего.

Одними из главных целей внедрения кодекса, является профилактика по борьбе с коррупционной деятельностью служащих, регулирование их профессионального поведения, закрепление норм этики, а также защита интересов и авторитета сотрудников таможенных органов.

Как показывает практика, этический кодекс пока не получил сильного воздействия на служащих таможенных органов Российской Федерации. В настоящее время не все органы осуществляют мероприятия по его внедрению. К сожалению, такими показателями мы отстаем от кодексов зарубежных стран, где этика довольно давно является приоритетом государственной службы.

Для решения указанных проблем, связанных со служебной этикой, были предложены направления совершенствования.

Совершенствование служебной этики и поведения в таможенном органе должно происходить по следующим направлениям:

- сплочение коллектива;
- подготовка работников к достижению целей таможенной деятельности, основанная на четком планировании работы, постановке конкретных и выполнимых задач, постоянном контроле;
- формирование и развитие морально-психологических основ для добросовестного несения службы, верности профессиональному долгу, закону, развитие правосознания, навыков, умений и привычек морально зрелого решения вопросов, обеспечивающих профилактику злоупотреблений служебным положением, нарушений законности, коррупции, формирование умения осуществлять правильный моральный выбор, не поддаваться соблазнам.
- формирование высоконравственного и культурного отношения к гражданам, обучение этике общения, поведения при решении профессиональных задач.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Таможенный кодекс Таможенного союза [Текст] (ред. от 08.05.2015) (Приложение к Договору о Таможенном кодексе Таможенного союза, принятому Решением Межгосударственного Совета ЕврАзЭС на уровне глав государств от 27 ноября 2009 г. № 17) // Российская газета. – № 256. – 31.12.2001.

2. Конвенция Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию [Текст] : ратифицирована Федеральным законом от 25 июля 2006 г. № 125-ФЗ : вступила в силу для Российской Федерации 1 февраля 2007 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 18.05.2009. – №20. – Ст. 2394.

3. Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 г., с изменениями от 30 декабря 2008 г. [Текст] // Российская газета. – 2009. – № 7 (4831). – 21 января.

4. О таможенном регулировании в Российской Федерации [Текст] : федер. закон от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ (ред. от 02.07.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.12.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 48. – Ст. 6252.

5. О противодействии коррупции [Текст] : федер. закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ (ред. от 28.11.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2008. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6228.

6. О службе в таможенных органах Российской Федерации [Текст]: федер. закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ (ред. от 22.12.2014) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 28.07.1997. – № 30. – Ст. 3586.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ [Текст] (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 18.05.2009. – №20. – Ст. 2394.

8. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Текст]: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 03.04.2017) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

9. Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации [Электронный ресурс] : утвержден приказом Федеральной Таможенной службы от 14 августа 2007 г. № 977 : [сайт] / Официальный сайт Федеральной Таможенной службы. – Режим доступа: http://utu.customs.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=9524:2013-03-26-10-37-23&catid=208:2013-03-26-09-59-11&Itemid=180.

10. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих [Текст] : одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21) // Официальные документы в образовании. – 2011. – № 36.

11. Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан [Электронный ресурс] : принят 1 февраля 2016 г. [сайт] / Правмедиа. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38035182#pos=1;-163.

12. Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 16 ноября 1998 г. № 1396 (ред. от 30.09.2012) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1998. – № 48. – Ст. 5742.

13. Вопросы Министерства финансов Российской Федерации [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 9 января 2016 г. № 12 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2016. – № 3. – Ст. 473.

14. Вопросы Федеральной таможенной службы [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 11 мая 2006 г. № 473 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2006. – № 20. – Ст. 2162.

15. О Федеральной таможенной службе [Текст] : Постановление Правительства Российской Федерации от 16 сентября 2013 г. № 809 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 38. – Ст. 4823.

16. О Стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года [Текст] : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2575-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 2. – Ст. 109.

17. Об утверждении Общего положения о региональном таможенном управлении и Общего положения о таможне [Текст] : Приказ ФТС России от 4 сентября 2014 г. № 1700 // Российская газета. – 2015. – № 3. – 14 января.

18. Об утверждении Общего положения о таможенном poste [Текст] : Приказ ФТС России от 4 сентября 2014 г. № 1701 // Российская газета. – 2014. – № 266. – 21 ноября.

19. Об утверждении Регламента Федеральной таможенной службы [Текст] : Приказ ФТС России от 26 декабря 2012 г. № 2656 // Российская газета. – 2013. – № 74. – 05 апреля.

20. О местонахождении и регионах деятельности таможенных органов Центрального таможенного управления [Текст] : Приказ ФТС России от 26.07.2016 № 1464 (с изм. и доп., вступающими в силу с 20.04.2017) // Таможенные ведомости. – 2016. – № 11.

21. Об утверждении Общего положения о региональном таможенном управлении и Общего положения о таможне [Текст] : Приказ ФТС России от 4 сентября 2014 г. № 1700 // Российская газета. – 2015. – № 3. – 14 января.

22. Об утверждении Методических рекомендаций начальником таможенных органов по организации и проведению воспитательно-профилактической работы [Электронный ресурс] : распоряжение ФТС России от 23 января 2006 г. № 21-Р // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

23. Памятка должностным лицам таможенных органов Российской Федерации о типовых ситуациях конфликта интересов на службе в таможенных органах Российской Федерации и порядке их урегулирования [Электронный ресурс] : [сайт] / Официальный сайт Центрального таможенного управления. Режим доступа: http://ctu.customs.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=6476:2013-03-25-11-36-42&catid=318:2013-03-25-06-48-09&Itemid=342 (дата обращения 05.05.2017).

24. Антипов, А. А. Подготовка госслужащих в России: социально-исторические истоки современных проблем и образовательные пути их разрешения [Текст] / А. А. Антипов // Вестник Российской таможенной академии. – 2015. – № 1. – С. 4-10.

25. Аржина, А. А. Государственная служба в развитии России [Текст] / А. А. Аржина. – Омск : Изд-во Сектр, 2013. – 46 с.

26. Атаманчук, Г. В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика [Текст] / Г. В. Атаманчук. – М : Изд-во ЯК, 2013. – 154 с.

27. Бакаева, О. Ю. Таможенное дело [Текст] / О. Ю. Бакаева, Г. В. Матвиенко. – М. : Изд-во «Рок», 2014. – 151 с.

28. Барщевский, М. Ю. Адвокатская этика [Текст] / М. Ю. Барщевский. – Самара : НОРМА, 2015. – 234 с.

29. Баснак, Д. В. Этика в таможенных органах [Текст] / Д. В. Баснак. – Спб : Изд-во Маяк, 2013. – 58 с.

30. Батрушев, И. И. Противодействие коррупции [Текст] / И. И. Батрушев // Административное право. – 2016. – № 1. – С. 36-40.

31. Бойков, А. И. Профессиональная культура государственной службы [Текст] / А. И. Бойков // Законность. – 2015. – № 2. – С. 38-42.

32. Бойков, А. И. Этика и культура государственных служащих [Текст] / А. И. Бойков // Человеческие ресурсы. – 2016. – № 2. – С. 35-36.

33. Бондаревская, Е. В. Личность в гуманистических теориях и системах воспитания [Текст] / Е. В. Бондаревская, С. В. Кульневич. – М. : Изд-во Ростов н/Д: ТЦ «Учитель», 2013. – 244 с.

34. Букреев, В. И. Этика права [Текст] / В. И. Букреев, И. Н. Римская. – М. : Изд-во Янус, 2012. – 132 с.

35. Ватель, А. Ю. Административно-правовое регулирование разрешения конфликтов интересов на государственной службе в механизме противодействия коррупции [Текст] / А. Ю. Ватель // Административное и муниципальное право. – 2012. – № 6. – С. 23-27.

36. Глушков, Р. М. Профессиональная этика государственных служащих [Текст] / Р. М. Глушков // Таможенное регулирование. – 2012. – № 8. – С. 33.

37. Горбачев, А. И. Ценности государственной службы как факторы формирования организационного поведения [Текст] / А. И. Горбачев // Нравственные основы социального прогресса в России: «Материалы круглого стола» – М. : Изд-во Ярус, 2016. – 424 с.

38. Государственная служба: культура поведения и деловой этикет [Текст] / Под общ. ред. Е.В. Охотского. – М. : Изд-во РИО, 2016. – 122 с.

39. Граждан, В. Д. Государственная служба в таможенных органах [Текст] / В. Д. Граждан. – М. : Изд-во КНИГОМИР, 2013. – 156 с.

40. Гречкина, О. В. Аспекты правоприменительной деятельности таможенных органов Российской Федерации [Текст] / О. В. Гречкина // Таможенная политика России в условиях вступления в ВТО: Материалы международной научно-практической конференции 14 – 15 апреля 2006 г. Саратов, 2006. – 355 с.

41. Грибов, А. Г. Проблемы правовой культуры российских государственных служащих: состояние и пути повышения [Текст] / А. Г. Грибов // Государственная служба: правовые вопросы. – 2015. – № 7. – С. 13-19.

42. Гришко, И. Г. Формирование вариантов организации кадрового обеспечения таможенных органов в современных социально-экономических условиях [Текст] / И. Г. Гришко // Вестник Российской таможенной академии. – 2012. – № 3. – С. 40-43.

43. Грязнова, Е. Д. Формирование нравственно– этических ценностей в процессе подготовки сотрудников таможенных органов [Текст] / Е. Д. Грязнова // Ярославский педагогический вестник. – 2011. – № 1. – Том II (Психолого-педагогические науки). – 221 с.

44. Иванов, А. З. Факторы развития корпоративной культуры государственной службы [Текст] : автореф. дис. ... канд. социол. наук / А.З. Иванов. – Курск, 2014. – 24 с.

45. Иванова, Е. В. Этика и культура государственного управления [Текст] / Е.В. Иванова. – М. – 2015. – 27 с.

46. Кобликов, А. С. Этика служащих [Текст] / А. С. Кобликов. – М. : Норма, 2014. – 136 с.

47. Колдушко, А.А. Проблемы правового регулирования этики служебного поведения государственных служащих [Текст] / А.А. Колдушко // Вестник ПНИПУ Культура. История. Философия. Право. – 2014. – № 2. – С. 43-44.

48. Колина, А. Ф. Конфликт интересов на государственной службе [Текст] / А. Ф. Колина // Журнал российского права. – 2016. – № 3. – С. 53-57.

49. Коростень, А. В. Развитие нравственных качеств у будущих государственных служащих [Текст] / А. В. Коростень, В. П. Жуковский. – Саратов: Научная книга, 2015. – 148 с.

50. Кротков, Е. С. Организация культуры государственных служащих [Текст] / Е. С. Кротков. М. – 2015. – 115 с.

51. Купин, А. А. Коррупция как правовая проблема [Текст] / А. А. Купин // Законность. – 2013. – № 11. – С. 17-20.

52. Куракин, А. В. Административно-правовое регулирование этического поведения государственных гражданских служащих и обеспечения их надлежащего служебного поведения [Текст] / А.В. Куракин, А. Ю. Ватель, Э. В. Терентьев // Административное и муниципальное право. – 2012. – № 5. – С. 23-25.

53. Лапин, Н. И. Социальные ценности и реформы в кризисной России [Текст] / Н. И. Лапин // Социологические исследования. – 2013. – № 9. – С. 17-28.

54. Макрусов, В. В. Управление развитием таможенных органов [Текст] / В.В. Макрусов. – М. : Изд-во ТРУД, 2015. – 448 с.

55. Наумов, С. Ю. Основы государственного управления [Текст] / С. Ю. Наумов, А. А. Подсумкова. – Москва: Форум, 2014. – 394 с.

56. Новая философская энциклопедия [Текст] : в 4 т. / Науч. ред. В. С. Степин; Институт философии РАН. М. : Изд-во Энцио, 2010. – Т. 4. – 572 с.

57. О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан 1 февраля 2016 г. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.adilet.gov.kz/ru/articles/o-merah-po-dalneyshemu-soversheystvovaniyu-eticheskikh-norm-i-pravil-povedeniya>

58. Общественное мнение [Текст] / А.В. Судеев. – М.: Левада-Центр, 2012. – 284 с.

59. Отчет о выполнении мероприятий плана по противодействию коррупции в Белгородской таможне на 2015-2016 годы. [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://ctu.customs.ru/index.php?option=com_content&view=category&id=313&Itemid=338

60. Павелкин, А. В. Проблемы выявления (распознавания) коррупционных проявлений [Текст] / А. В. Павелкин // Право в Вооруженных Силах (Военно-правовое обозрение). – 2013. – № 11. – С. 7-14.

61. Паршин, М. В. Социологический портрет государственного служащего [Текст] / М. В. Паршин, М. В. Кирсанов // Реформа государственного управления в России: взгляд изнутри. – М. : ГУ ВШЭ, 2014. – 93 с.
62. Пашин, С. А. Судейская этика [Текст] / С. А. Пашин. – М., 2014. – 56 с.
63. Просянкин, Н. Н. Управление в таможенных органах [Текст] / Н. Н. Просянкин. – Владивосток : Изд-во АН, 2015. – 132 с.
64. Сальников, В.П. Правовая культура [Текст] / В. П. Сальников // Ученые записки СПб филиала РТА. – 2013. – № 2. – С. 80.
65. Соколов, В. М. Модельный этический кодекс государственного служащего Российской Федерации [Текст] / В. М. Соколов / Государственная служба. Научно-политический журнал. – № 6. – 2013. – С. 6-16;
66. Соколов, В. М. Российская ментальность и исторические пути отечества [Текст] / В. М. Соколов. – М. : Изд-во Мир, 2015. – 344 с.
67. Ткаченко, И. Е. Компетентностный подход как условие повышения качества кадрового потенциала таможенных органов [Текст] / И. Е. Ткаченко, А. В. Баранова // Вестник Российской таможенной академии. – 2012. – № 1. – С. 43-45.
68. Турчинов, А. И. Современные проблемы кадровой политики и управления персоналом в России / А. И. Турчинов. – Социологический анализ [Текст] : монография, 2012. – 332 с.
69. Турчинов, А. И. Кадровый потенциал государственной гражданской службы [Текст] / А. И. Турчинов, Магомедов К. О. : духовно-нравственные проблемы: монография. – М. : Изд-во Кадры, 2012. – 144 с.
70. Федотова, П. Я. Общественное воздействие на формирование морали государственных гражданских служащих [Текст] / Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / П. Я. Федотова. – М. : Мир, 2014. – 188 с.

71. Шувалова Н. Н. Этика деловых отношений [Текст] / Н. Н. Шувалова. – М. : Изд-во Труд, 2015. – 124 с.

72. Шуралева, С. В. Систематизация этических правил поведения государственных гражданских служащих в российском и международном праве [Текст] / С. В. Шуралева, А. В. Ваньков // Вестник Перм. ун-та. Юридические науки. – 2012. – № 1. – С. 5-8.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации

1. Должностные лица таможенных органов Российской Федерации: должны быть преданы своему Отечеству, защищать его экономические интересы и безопасность, сохранять верность Конституции, Любовь к Родине, верность долгу, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина;

обязаны быть примером законопослушания, дисциплинированности и исполнительности, осуществлять свою деятельность в соответствии с нормами международного права, законодательством Российской Федерации; профессионализм, компетентность, честность, порядочность и безупречная репутация – основы доверия общества, граждан, представителей делового сообщества к должностному лицу таможенного органа.

2. Таможенник – представитель Российской Федерации. По культуре его речи и поведения, интеллекту, манерам, внешнему виду, форме одежды судят о таможенной службе и в целом о государстве.

Таможенник обязан оправдывать эту высокую честь.

3. С целью обеспечения высокого уровня выполнения своих должностных функций и для улучшения качества предоставляемых услуг должностные лица таможенных органов обязаны быть тактичны, корректны, внимательны к гражданам и участникам ВЭД, всеми своими действиями обеспечивать соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина.

4. При осуществлении своей деятельности должностные лица таможенных органов должны быть независимыми от влияния со стороны граждан, профессиональных или социальных групп и организаций, участников ВЭД, не использовать свое служебное положение для достижения личных интересов. При этом, должностным лицам следует использовать все законные средства, чтобы обеспечить участникам ВЭД условия для исполнения их обязательств и реализации предоставленных им законом прав.

5. При исполнении служебных полномочий должностные лица таможенных органов должны соблюдать политическую нейтральность. Не способствовать и не допускать деятельности по созданию в Федеральной таможенной службе отделений политических партий, религиозных и других общественных объединений (за исключением разрешенных законодательством). В рамках своей служебной деятельности не допускать публичных высказываний, суждений и оценок в отношении государственных органов и их руководителей.

6. Должностные лица таможенных органов Российской Федерации:

призваны дорожить духовными и нравственными ценностями, завещанными нашими предками, хранить и приумножать лучшие традиции многовековой истории российской таможни, проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и иностранных государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий;

обязаны не допускать конфликта интересов и иных ситуаций, когда личная заинтересованность или личные отношения с гражданами могут повлиять на объективное исполнение служебных обязанностей и привести к обвинениям в недобросовестности;

должны воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение у граждан в объективном и добросовестном исполнении ими должностных обязанностей; любые предложения каких-либо услуг, извлечения выгоды, подношений и подарков должны рассматриваться таможенником как попытки подтолкнуть его к нарушению установленного порядка и служебной дисциплины.

7. Все должностные лица таможенных органов должны принимать активное участие в создании благоприятной атмосферы в коллективе, свободной от дискриминации и насилия, в укреплении взаимного доверия и корпоративного духа.

8. Для каждого должностного лица таможенного органа Российской Федерации должно быть нормой безусловное соблюдение этических норм и правил поведения, представленных в настоящем КОДЕКСЕ.

Направления деятельности кадровой службы ФТС России



О СОБЛЮДЕНИИ ПРИНЦИПОВ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ**ФЕДЕРАЛЬНАЯ ТАМОЖЕННАЯ СЛУЖБА****ПИСЬМО****от 26 октября 2010 г. N 01-11/51938**

Во избежание возникновения конфликтных ситуаций при совершении таможенных операций и проведении таможенного контроля в отношении товаров, перемещаемых через российско-украинский участок государственной границы Российской Федерации, в том числе физическими лицами для личного пользования, должностные лица таможенных органов обязаны соблюдать общие принципы служебного поведения государственных служащих, утвержденные Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. N 885, а также Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации, утвержденный Приказом ФТС России от 14 августа 2007 г. N 977.

К проведению таможенного контроля в отношении товаров для личного пользования, перемещаемых физическими лицами, привлекаются должностные лица таможенных органов, прошедшие в установленном порядке профессиональную подготовку или обучение и отвечающие морально-психологическим, профессиональным, образовательно-культурным и этическим критериям, и, как правило, владеющие иностранными языками.

Общение должностных лиц таможенных органов с физическими лицами начинается с приветствия. Беседа осуществляется в вежливой и корректной форме, по возможности, на понятном физическому лицу языке. Не допускается ведение бесед с физическими лицами, перемещающими товары для личного пользования, на темы, не относящиеся к процессу таможенного контроля товаров, а также не допускаются рассуждения и высказывания, умаляющие честь и достоинство лиц, их национальную или социальную принадлежность, вероисповедание и т.п.

При возникновении конфликтных ситуаций при совершении таможенных операций и проведении таможенного контроля в отношении товаров для личного пользования, перемещаемых физическими лицами, должностные лица таможенных органов, проводившие таможенный контроль, незамедлительно ставят в известность начальника отдела, а в его отсутствие - начальника или заместителя начальника таможенного органа.

Все случаи возникновения данных конфликтных ситуаций регистрируются должностными лицами таможенных органов в специальных журналах учета.

При проведении таможенного контроля перемещаемых физическими лицами товаров для личного пользования должностные лица таможенных органов должны быть в форменной одежде, определенной правилами ее ношения и характером выполняемой работы (парадная, повседневная или рабочая). Форменная одежда должна иметь опрятный внешний вид. Проведение досмотра товаров для личного пользования, перемещаемых физическими лицами, допускается без головного убора.

Должностные лица таможенных органов несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей.