

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по проведению эксперимента по формированию и развитию
профессиональной культуры государственного органа Чувашской Республики
в Минздраве Чувашии, Минсельхозу Чувашии и Минфине Чувашии**

I. Общие положения

Настоящие методические рекомендации по проведению эксперимента по формированию и развитию профессиональной культуры государственного органа Чувашской Республики разработаны на основе Методики формирования и развития профессиональной культуры государственного органа, разработанной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и рекомендованной для использования в работе государственным органам.

Профессиональная культура государственного органа Чувашской Республики (далее соответственно – профессиональная культура, государственный орган) – совокупность установленных в государственном органе ценностей, миссии, принципов и правил поведения, приверженность которым способствует эффективной реализации государственными гражданскими служащими Чувашской Республики (далее – гражданский служащий) задач и функций государственного органа.

Профессиональная культура направлена на создание в государственном органе позитивного морально-психологического климата, позволяющего гражданскому служащему вне зависимости от уровня замещаемой должности развиваться как личности и профессионалу, раскрывать творческий потенциал, ощущать свою значимость и сопричастность к решению приоритетных задач, стоящих перед государственным органом.

Профессиональная культура также влияет на имидж государственного органа и направлена на повышение престижа государственной гражданской службы Чувашской Республики (далее – гражданская служба), сплоченности гражданских служащих, приверженных единым ценностям, а также является средством формирования и контроля соблюдения гражданскими служащими правил поведения.

Профессиональная культура позволяет повысить:

мотивацию и вовлеченность гражданских служащих, и, как следствие, результативность их профессиональной служебной деятельности;

взаимопонимание между гражданскими служащими, а также формирование и поддержание дружелюбной среды в коллективе, что способствует снижению издержек на реализацию задач и функций государственного органа;

действенность профилактических мер в области противодействия коррупции;

удовлетворенность гражданских служащих условиями прохождения гражданской службы в государственном органе.

Организационно-правовой основой для формирования в государственном органе профессиональной культуры являются:

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Закон № 79-ФЗ);

Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» (далее – Указ № 885);

Закон Чувашской Республики от 12 апреля 2005 г. № 11 «О государственной гражданской службе Чувашской Республики»;

постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 26 декабря 2018 г. № 545 «О проведении эксперимента по формированию и развитию профессиональной культуры государственного органа Чувашской Республики»;

постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 29 марта 2007 г. № 55 «Вопросы Министерства сельского хозяйства Чувашской Республики»;

постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 14 октября 2015 г. № 365 «Вопросы Министерства здравоохранения Чувашской Республики»;

постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 14 марта 2018 г. № 81 «Вопросы Министерства финансов Чувашской Республики»;

приказ Министерства сельского хозяйства Чувашской Республики от 28 февраля 2011 г. № 34 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Чувашской Республики, замещающих должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве сельского хозяйства Чувашской Республики» (зарегистрирован в Минюсте Чувашии 10 марта 2011 г., рег. № 812);

приказ Министерства финансов Чувашской Республики от 9 марта 2011 г. № 27/п «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Чувашской Республики, замещающих должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве финансов Чувашской Республики» (зарегистрирован в Минюсте Чувашии 17 марта 2011 г., рег. № 819);

приказ Министерства здравоохранения Чувашской Республики от 18 марта 2016 г. № 522 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Чувашской Республики, замещающих должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве здравоохранения Чувашской Республики» (зарегистрирован в Минюсте Чувашии 5 апреля 2016 г., рег. № 2954).

Для целей настоящих методических рекомендаций используются следующие основные понятия:

Ценности – моральные, этические и нравственные ориентиры деятельности гражданских служащих, направленные на достижение целей, задач и реализацию миссии государственного органа.

Миссия – высшая цель государственного органа, определяемая емко и одновременно кратко, мотивирующая гражданских служащих на достижение целей и задач государственного органа и удовлетворение потребностей граждан, организаций и общества.

Единая модель ценностей, миссии государственного органа, профессиональных и личностных качеств (компетенций) – набор составляющих профессиональной культуры, включающий ценности и миссию государственного органа, отражающие идеи и убеждения гражданских служащих по удовлетворению потребностей граждан, организаций и общества, и соответствующие им профессиональные и личностные качества (компетенции) (далее – Единая модель).

Инструкция по профессиональному взаимодействию гражданских служащих – документ методического характера, в котором в обобщенном виде представлены правила взаимодействия гражданских служащих, основанные на принципах законности, честности, нравственности и направленные на достойное выполнение ими должностных обязанностей, а также на повышение доверия и уважения граждан,

организаций, общества к деятельности государственного органа (далее – Инструкция по взаимодействию).

II. Формирование профессиональной культуры

Формирование профессиональной культуры заключается в определении основных ее составляющих, таких как ценности, миссия, принципы и правила поведения гражданских служащих, их закреплении в правовых (инструктивных) документах государственного органа и проведении комплекса мероприятий, обеспечивающего приверженность им всего коллектива.

Особый публично-правовой статус гражданских служащих, обусловленный исполнением полномочий государственных органов, налагает на данную категорию лиц ряд установленных федеральными законами обязанностей по соблюдению ограничений, выполнению обязательств и требований к служебному поведению.

Принципы профессиональной служебной этики и основные правила служебного поведения, которыми должны руководствоваться гражданские служащие независимо от замещаемой ими должности, содержатся также в Указе № 885 и Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренным решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21), являющимися основой для разработки государственными органами кодексов этики и служебного поведения гражданских служащих.

Учитывая, что составляющие профессиональной культуры формируют единые для всего коллектива государственного органа ориентиры добросовестного исполнения гражданскими служащими должностных обязанностей, в кодекс этики и служебного поведения гражданских служащих, утвержденный государственным органом, следует включать ценности и миссию государственного органа.

Принципиально важно вовлечение максимально возможного числа гражданских служащих государственного органа в обсуждение составляющих профессиональной культуры. Одобрение составляющих профессиональной культуры на общем собрании коллектива государственного органа и оформление решения протоколом позволяет существенно повысить приверженность профессиональной культуре гражданскими служащими, ощущающими свою значимость и сопричастность к решению приоритетных задач, стоящих перед государственным органом.

Является значимым проведение регулярных анонимных опросов гражданских служащих в целях оценки их уровня приверженности профессиональной культуре государственного органа и, в случае необходимости, активизация проведения мероприятий, направленных на повышение осведомленности о профессиональной культуре и интеграцию профессиональной культуры в основные направления кадровой работы государственного органа.

Фундаментальной основой для формирования профессиональной культуры выступают положения Конституции Российской Федерации.

В соответствии со статьей 2 Конституции Российской Федерации человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации (далее – гражданин) – обязанность государства. Данная обязанность согласно статье 18 Конституции Российской Федерации определяет смысл, содержание и применение положений законодательства Российской Федерации, деятельность законодательной,

исполнительной власти и обеспечивается правосудием.

Указанные нормы Конституции Российской Федерации должны быть положены в основу всех правовых (инструктивных) документов государственного органа, регламентирующих профессиональную служебную деятельность гражданских служащих.

Обеспечивая исполнение полномочий государственного органа, гражданский служащий обязан всегда помнить, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека, гражданина его основополагающая конституционная обязанность, в своем поведении и принимаемых решениях должен подтверждать приверженность высшей ценности.

Высшая ценность предопределяет следующие основные ценности, свойственные для гражданских служащих:

- 1) профессионализм и компетентность гражданских служащих;
- 2) честность и беспристрастность при исполнении гражданскими служащими должностных обязанностей.

Указанные ценности в обобщенном виде отражают положения статей 4 и 18 Федерального закона № 79-ФЗ, Указа № 885, кодекса этики и служебного поведения гражданских служащих, утвержденного государственным органом, и являются ориентирами при определении без изменения их общего смысла ценностей государственного органа с учетом специфики реализуемых задач и функций государственного органа.

Ценности в совокупности с полномочиями государственного органа дают возможность определить миссию государственного органа.

Содержание миссии позволяет раскрыть сущность деятельности государственного органа, отвечая на вопросы о его предназначении, довести до гражданских служащих в краткой и доступной форме значимость для общества их профессиональной служебной деятельности, сформировать четкое представление у граждан, организаций и общества о приоритетных направлениях и результатах деятельности государственного органа.

Определяя миссию необходимо проанализировать:

положение о государственном органе, содержащее основные задачи и функции государственного органа;

область (области) и вид (виды) профессиональной служебной деятельности (далее – область и вид деятельности), реализуемые гражданскими служащими;

историю создания и развития государственного органа, в том числе его традиции;

потребности и ожидания граждан, организаций и общества от деятельности государственного органа;

наличие ресурсов государственного органа для реализации миссии государственного органа.

Основополагающими вопросами, ответы на которые стоит учитывать при формировании миссии, являются:

1. На удовлетворение каких потребностей и ожиданий направлена деятельность государственного органа?

2. Какими ценностями руководствуются гражданские служащие при осуществлении своей деятельности?

3. Какой желаемый результат деятельности государственного органа должен быть достигнут в будущем?

Содержание миссии следует актуализировать не реже одного раза в пять лет, а также по мере достижения необходимых результатов и с учетом существенных

изменений полномочий, целей и задач государственного органа.

Руководителю государственного органа надлежит утвердить указанные составляющие профессиональной культуры в Единой модели. Рекомендуемая Единая модель указана в приложении № 1 к настоящим методическим рекомендациям.

Положения Единой модели рекомендуется включить в кодекс этики и служебного поведения гражданских служащих, утвержденный государственным органом.

В развитие Единой модели и для поддержания уровня доверия и уважения граждан, организаций и общества к деятельности государственного органа в кодекс этики и служебного поведения гражданских служащих, утвержденный государственным органом, целесообразно включить Инструкцию по взаимодействию и Стандарт внешнего вида гражданских служащих.

Инструкция по взаимодействию должна описывать принципы выстраивания взаимоотношений между гражданскими служащими, направленные на формирование благоприятного психологического климата и управление конфликтами в коллективе, эффективное и результативное исполнение гражданскими служащими должностных обязанностей, а также на реализацию задач и функций государственного органа. Рекомендуемая Инструкция по взаимодействию содержится в Приложении № 2 к настоящим методическим рекомендациям.

Стандарт внешнего вида гражданских служащих целесообразно разработать в целях закрепления правил служебного поведения и формирования имиджа гражданского служащего, вызывающего доверие и уважение граждан, организаций и общества к совершаемым им действиям. Данный стандарт также может быть представлен в виде наглядной иллюстрации внешнего вида гражданского служащего, описывающей свойственный для гражданской службы официальный стиль одежды, а также иные рекомендации по внешнему виду гражданского служащего.

В Приложении № 3 к настоящим методическим рекомендациям представлена рекомендуемая форма листа для самопроверки о внедрении профессиональной культуры в государственном органе, содержащая перечень вопросов, ответы на которые свидетельствуют о ее наличии или отсутствии в государственном органе.

III. Повышение осведомленности о профессиональной культуре

С целью распространения в государственном органе идей и убеждений, предусмотренных ценностями и миссией, развития приверженности им гражданских служащих, руководителю государственного органа совместно с кадровой службой целесообразно предусмотреть:

издание в государственном органе информационно-просветительских материалов (брошюр, памяток, плакатов), описывающих важность соблюдения при выполнении должностных обязанностей гражданскими служащими указанных ценностей и миссии (далее – информационно-просветительские материалы);

создание символик, лозунгов с ценностями и миссией, их распространение в общедоступных местах (конференц-залы, актовые залы государственного органа, столовая, буфет), в кабинетах руководителя государственного органа, руководителей структурных подразделений и их заместителей, а также обеспечение ознакомления с ними как гражданских служащих, так и посетителей государственного органа.

Указанные материалы оформляются в краткой, доступной форме и могут использоваться для информирования граждан при поступлении на гражданскую службу.

Повышение осведомленности о профессиональной культуре важно также осуществлять посредством позиционирования ценностей и миссии, установленных принципов и правил поведения гражданских служащих на официальном сайте государственного органа, иных информационных ресурсах, в средствах массовой информации, а также на официальных мероприятиях (совещания, конкурсы, конференции, «круглые столы»).

IV. Интеграция профессиональной культуры в основные направления кадровой работы государственного органа

Направления кадровой работы должны основываться на составляющих профессиональной культуры, обеспечивая воплощение в практической деятельности государственного органа таких ценностей, как профессионализм и компетентность, честность и беспристрастность гражданских служащих посредством соблюдения ими установленных в государственном органе принципов и правил поведения.

Составляющие профессиональной культуры, интегрированные во все кадровые процессы государственного органа, являются средством:

ориентации кадровых процессов на цели и задачи, а также приоритетные направления деятельности государственного органа;

развития нравственно-правового сознания гражданских служащих;

контроля добросовестного соблюдения гражданскими служащими установленных ценностей, миссии, принципов и правил поведения.

1. Учет составляющих профессиональной культуры при привлечении и отборе кадров.

1.1. Освещение составляющих профессиональной культуры, результатов деятельности государственного органа, принимаемых решений, проводимых и планируемых мероприятий, в том числе в средствах массовой информации, формируют имидж и репутацию государственного органа как привлекательного работодателя.

Для привлечения профессиональных кадров, обладающих предусмотренными в единой модели профессиональными и личностными качествами, необходимо поддержание имиджа государственного органа, вызывающего доверие граждан, общества и организаций к деятельности государственного органа и, как следствие, повышающего заинтересованность граждан в поступлении на гражданскую службу в государственный орган.

О составляющих профессиональной культуры необходимо информировать граждан – потенциальных претендентов для замещения должностей гражданской службы (далее – претенденты) всеми доступными для государственного органа способами.

В частности, проводить мероприятия по привлечению претендентов как из числа молодежи, так и специалистов с опытом трудовой деятельности посредством взаимодействия с образовательными организациями, проведения научно-практических мероприятий, участия в ярмарках вакансий, распространения в профессиональной среде информационно-просветительских материалов о профессиональной культуре государственного органа.

Составляющие профессиональные культуры и достигнутые, в том числе благодаря им, результаты деятельности государственного органа целесообразно опубликовать на его официальном сайте, включать в виде баннеров и иных средств информирования, позиционирующих необходимые профессиональные и личностные

качества и побуждающих претендентов быть сопричастными к деятельности государственного органа.

Реализованные в комплексе мероприятия по распространению информационно-просветительских материалов и по привлечению кадров призваны создать предпосылки для эффективного отбора кадров, потенциально способных исполнять должностные обязанности на высоком профессиональном уровне.

1.2. Оценка профессиональных и личностных качеств заключается в определении соответствия жизненных ценностей претендента ценностям и миссии, предусмотренным единой моделью, потенциальной возможности соблюдения им утвержденных в государственном органе принципов и правил поведения.

Одной из целей проведения в соответствии с законодательством Российской Федерации о гражданской службе оценки профессиональных и личностных качеств претендента, осуществляемой в ходе оценочных процедур, является определение его способностей быть приверженным профессиональной культуре государственного органа.

1.3. Подтверждение приверженности гражданина, впервые поступающего на гражданскую службу, составляющим профессиональной культуры, и, как следствие, осознания всей полноты ответственности перед обществом за свои действия в статусе гражданского служащего, целесообразно осуществлять через проведение торжественного мероприятия.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в качестве торжественного мероприятия может выступать присяга, в иных случаях – церемония посвящения в гражданские служащие или иное мероприятие, порядок проведения которого определяется по решению руководителя государственного органа (далее – торжественное мероприятие).

В целях исключения формализма при планировании организации торжественного мероприятия необходимо учитывать уровень текучести кадров и укомплектованность кадровой службы, обеспечивающей их проведение в государственном органе.

Указанное мероприятие проводится в торжественной обстановке перед Государственным флагом Российской Федерации, Государственным флагом Чувашской Республики, символизируя чувства патриотизма, гордости за страну и республику, стремления показать причастность гражданина к их судьбе.

Руководитель государственного органа разъясняет значение торжественного мероприятия, высокую ответственность гражданских служащих за надлежащее исполнение должностных обязанностей, вручает им служебные удостоверения и поздравляет граждан с приобретением публично-правового статуса гражданского служащего.

На торжественное мероприятие рекомендуется приглашать наставников, ветеранов, осуществлявших деятельность в государственном органе, государственных служащих, награжденных государственными наградами Российской Федерации, государственными наградами Чувашской Республики, членов общественного совета при государственном органе, представителей государственных органов и организаций.

2. Учет составляющих профессиональной культуры при профессиональном развитии гражданских служащих.

2.1. Реализация ценности профессионализма и компетентности гражданских служащих не представляется возможным без создания в государственном органе среды, поддерживаемой, в том числе руководителем, и побуждающей гражданских служащих к профессиональному развитию.

Руководителю государственного органа рекомендуется позиционировать важность профессионального развития гражданских служащих посредством своего личного присутствия на открытии и подведении итогов программ дополнительного профессионального образования и иных мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих.

Профессиональное развитие гражданских служащих и профессиональная культура государственного органа, находясь в тесной взаимосвязи и взаимно дополняя друг друга, способствуют развитию гражданского служащего как профессионала, обладающего актуальными знаниями и умениями, способного реализовать свой потенциал в условиях современного общества, и высоконравственной личности, разделяющей ценности, миссию, принципы и правила поведения.

2.2. Ценности и миссия должны быть включены в материалы программ дополнительного профессионального развития гражданских служащих, семинаров, тренингов, лекции, мастер-классов, мероприятий по обмену опытом, включая конференции, «круглые столы» и служебные стажировки, адаптационных мероприятий, системы самообразования гражданских служащих с применением дистанционных образовательных технологий и интерактивных учебных курсов.

Проведение профессионального развития гражданских служащих на системной основе обеспечивает повышение общего уровня компетентности гражданских служащих, в том числе развитие таких профессиональных и личностных качеств, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, а также лидерство и принятие управленческих решений, необходимых для достойного выполнения профессиональной служебной деятельности.

3. Учет составляющих профессиональной культуры при организации мероприятий по мотивации гражданских служащих.

3.1. Гражданский служащий должен осознавать, что профессионализм, способствующий достижению целей и задач государственного органа, одобряется и поощряется.

В государственном органе необходимо обеспечить справедливую взаимосвязь поощрения гражданских служащих за достижения эффективных результатов в реализации задач и функций государственного органа.

При этом наряду с материальным стимулированием на развитие профессиональной культуры влияет проведение мероприятий по нематериальной мотивации гражданских служащих.

3.2. Составляющие профессиональной культуры должны озвучиваться и визуализироваться на следующих мероприятиях по нематериальной мотивации гражданских служащих:

- поздравления руководителя государственного органа гражданских служащих с праздниками и памяtnыми датами;
- подведение руководителем государственного органа итогов года, поощрение и награждение гражданских служащих в торжественной обстановке;
- коллективное празднование важных событий в деятельности государственного органа;
- культурные и спортивные мероприятия;
- проведение конкурсов в государственном органе, участие в которых порождает заинтересованность гражданских служащих в достижении высоких результатов в профессиональной служебной деятельности и определяет лидеров в конкретных областях и видах деятельности.

При организации и проведении конкурсов рекомендуется учитывать задачи и функции, реализуемые государственным органом, обеспечить наличие в составе комиссий, определяющих победителей конкурсов, авторитетных экспертов – специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям государственного органа;

– изучение и формирование гражданскими служащими истории государственного органа (Чувашской Республики, как субъекта Российской Федерации).

Изучение и формирование истории государственного органа (Чувашской Республики), вызывающей у гражданских служащих гордость за государственный орган и желание быть к ней сопричастными, заключается в создании музея государственного органа, содержащего исторически значимые предметы, связанные с моментами деятельности государственного органа, а также значимыми событиями в истории государства (Чувашской Республики), наличие мемориальной доски в государственном органе, проведение лекций на тему истории государственного органа. При этом важным является установление взаимосвязи ценностей и миссии с ранее достигнутыми результатами деятельности государственного органа;

– церемония чествования гражданских служащих.

Данная церемония является торжественным мероприятием, основной целью которого является выражение благодарности государственного органа гражданскому служащему за добросовестный труд, эффективное и результативное осуществление профессиональной служебной деятельности в течение продолжительного периода времени.

Периоды чествования гражданских служащих определяются по решению руководителя государственного органа и могут включать 5, 10, 15, 20 лет;

– церемония проводов гражданских служащих на пенсию.

Характерной чертой данной церемонии являются слова благодарности за приверженность ценностям и миссии, освещение личного вклада гражданского служащего в реализацию задач и функций государственного органа.

При проведении указанной церемонии важно обеспечить присутствие на ней руководителя структурного подразделения, представителя кадровой службы государственного органа, гражданских служащих, имеющих поощрения и награждения за безупречную и эффективную гражданскую службу.

Кадровой службе государственного органа с целью поддержания морального духа гражданских служащих, вышедших на пенсию, целесообразно при организации данного мероприятия в государственном органе обеспечивать их участие, осуществлять поздравления от руководителя государственного органа в различных формах (открытки, цветы, грамоты и т.д.).

Приложение № 1
к методическим рекомендациям по проведению
эксперимента по формированию и развитию
профессиональной культуры государственного
органа Чувашской Республики

**Рекомендуемая единая модель ценностей, миссии государственного
органа Чувашской Республики, профессиональных и личностных качеств
(компетенций), которыми необходимо руководствоваться государственным
гражданским служащим Чувашской Республики при осуществлении
профессиональной служебной деятельности**

«Утверждаю»
(представитель нанимателя)

« » 20__

Государственным гражданским служащим Чувашской Республики при осуществлении профессиональной служебной деятельности необходимо руководствоваться идеями и убеждениями, отраженными в ценностях и миссии государственного органа Чувашской Республики и реализуемыми через профессиональные и личностные качества (компетенции), представленными в данной модели.

Миссия _____ : например,
(наименование государственного органа Чувашской Республики)

Развитие социально-трудовой сферы для удовлетворения потребностей граждан Российской Федерации и организаций в труде и социальной защите

Ценности _____ (наименование государственного органа Чувашской Республики)	Профессиональные и личностные качества (компетенции) государ- ственных гражданских служащих Чувашской Республики ¹
Профессионализм и постоянное саморазвитие	Персональная эффективность, си- стемное мышление, гибкость и го- товность к изменениям
Честность и добросовестность	
Ответственность за результат	
Обеспечение защиты законных интересов граждан Российской Федерации и организаций	
Творческий подход и инновационность	
Взаиморезультативность при взаимодействии	Командное взаимодействие

¹ Указанные ценности и профессиональные и личностные (компетенции) носят рекомендательный характер и могут быть изменены по решению руководителя государственного органа Чувашской Республики

Приложение № 2
к методическим рекомендациям по проведению
эксперимента по формированию и развитию
профессиональной культуры государственного
органа Чувашской Республики

**Рекомендуемая инструкция
по профессиональному взаимодействию государственных гражданских
служащих Чувашской Республики**

Согласно пункту 4 части 1 статьи 15 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» государственный гражданский служащий обязан при исполнении должностных обязанностей соблюдать права и законные интересы граждан Российской Федерации (далее – граждане), организаций и общества.

Государственным гражданским служащим Чувашской Республики (далее – гражданский служащий) при взаимодействии с гражданами, обществом и организациями рекомендуется соблюдать следующие стандарты взаимодействия:

с целью проявления уважения к собеседнику (гражданину, представителю организации) гражданскому служащему необходимо уточнять: «Как я могу к Вам обращаться?»;

проявлять вежливость и доброжелательность;

в случае, если гражданский служащий в качестве функциональной обязанности осуществляет контроль, надзор за соблюдением законодательства Российской Федерации или оказывает государственные услуги, то при взаимодействии гражданскому служащему необходимо почтительно относиться к людям старшего возраста, пенсионерам и инвалидам;

проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации;

проявлять заинтересованность к вопросу гражданина, представителя организации и нести персональную ответственность за результат;

не перебивать гражданина, представителя организации в ходе разговора;

гражданскому служащему следует излагать свои мысли четко и в убедительной форме, не допуская оскорблений или грубости в общении;

избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету государственного органа Чувашской Республики (далее – государственный орган);

соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

Указанным стандартам рекомендуется руководствоваться как при прямом контакте, так и по телефону, электронной почте независимо от обстоятельств.

Учитывая, что гражданские служащие вне зависимости от государственного органа, в котором они замещают должности государственной гражданской службы Чувашской Республики (далее – гражданская служба), объединены едиными обязательствами по прохождению гражданской службы, при взаимодействии друг с другом необходимо:

оказывать поддержку и содействие в рамках соблюдения установленных законодательством Российской Федерации запретов и ограничений;

проявлять уважение, исключая обращения на «ты» без взаимного согласия;

соблюдать субординацию;

самостоятельно осуществлять свои должностные обязанности, исключая перекладывания своей работы на коллег;

проявлять сдержанность и стрессоустойчивость;

не допускать обсуждения личных и профессиональных качеств гражданских служащих в коллективе;

не допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, включая решения вышестоящего государственного органа либо государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы;

оказывать содействие в формировании взаимопонимания, взаимопомощи и доброжелательности в коллективе.

Руководителям государственных органов рекомендуется также определить рекомендации по поведению гражданских служащих во внеслужебное время, в том числе в социальных сетях, которые должны способствовать позитивному восприятию обществом деятельности гражданских служащих и репутации самого гражданского служащего.

Стандарты общения, представленные в данной инструкции, являются рекомендательными и могут быть расширены или сокращены по своему содержанию по решению руководителя государственного органа.

Приложение № 3
к методическим рекомендациям по проведению
эксперимента по формированию и развитию
профессиональной культуры государственного
органа Чувашской Республики

**Рекомендуемая форма листа
для самопроверки о внедрении профессиональной культуры в государственном органе**

Перечень вопросов к государственным гражданским служащим Чувашской Республики (далее – гражданские служащие), отражающих содержание составляющих профессиональной культуры¹, ответы на которые однозначно свидетельствуют об их наличии или отсутствии в государственном органе Чувашской Республики (далее – государственный орган):

№ п/п	Вопросы, отражающие содержание составляющих профессиональной культуры	Ответы на вопросы			Кодекс этики и служебного поведения гражданских служащих	Утверждено представителем нанимателя	Иные документы, закрепляющие наличие составляющей профессиональной культуры
		Да	Нет	Наименование при наличии			
1	Наличие ценностей государственного органа						
2	Наличие миссии государственного органа						
3	Наличие единой модели ценностей и миссии государственного органа, а также профессиональных и личностных качеств (компетенций), которыми необходимо руководствоваться гражданским служащим при осуществлении профессиональной служебной деятельности						
4	Наличие инструкции по профессиональному взаимодействию гражданских служащих						
5	Наличие стандарта внешнего вида гражданских служащих						
6	Наличие информационно-просветительских материалов о составляющих профессиональной культуры						

¹ Под составляющими профессиональной культуры понимаются ценности, миссия государственного органа, принципы и правила поведения государственных гражданских служащих

7	На сайте государственного органа или иных информационных площадках публикуются:						
	Кодекс этики и служебного поведения гражданских служащих						
	символики, лозунги и иные атрибуты профессиональной культуры						
	профессиональные и личностные качества						
	составляющие профессиональной культуры и достигнутые результаты деятельности государственного органа						
8	Проведение мероприятия по подтверждению приверженности гражданина, впервые поступающего на гражданскую службу, составляющим профессиональной культуры						
	присяга в гражданские служащие						
	церемония посвящения в гражданские служащие						
	иное торжественное мероприятие						
9	Ценности и миссия государственного органа включены в программы различных форм профессионального развития						
10	Наличие системы поощрения гражданских служащих за приверженность государственному органу (достижения эффективных результатов в реализации задач и функций государственного органа)						
11	Наличие мероприятий по нематериальной мотивации гражданских служащих:						
	поздравления гражданских служащих с праздниками и памяtnыми датами						
	подведение руководителем государственного органа итогов года						
	участие коллектива в совместных культурных и спортивных мероприятиях						
	формирование истории государственного органа						

	проведение церемонии чествования гражданских служащих (5, 10, 15, 20 лет)						
	проведение церемонии проводов гражданских служащих на пенсию						
	проведение разъяснительных мероприятий по предоставлению информации об известных гражданским служащим случаях коррупционных правонарушений, нарушений требований к служебному поведению, ситуациях конфликта интересов						
12	Анализ уровня развития профессиональной культуры, в т.ч. получения обратной связи от гражданских служащих						
13	Ежегодный мониторинг и оценка эффективности процесса формирования и развития профессиональной культуры						

Приложение к письму
Администрации Главы Чувашской
Республики от 15.01.2019 №

ТИПОВАЯ ФОРМА ОТЧЕТА
о ходе проведения эксперимента по формированию и развитию профессиональной культуры
государственного органа Чувашской Республики (далее – эксперимент)

№ п/п	Наименования мероприятий ¹	Сроки выполнения ²		Перечень выполненных работ ³	Описание достигнутых результатов ⁴
		план	факт		

¹ В графе «Наименования мероприятий» указываются мероприятия, предусмотренные графиком проведения эксперимента

² В графе «Сроки выполнения» указываются планируемые сроки в соответствии с графиком проведения эксперимента и фактические сроки реализации данного мероприятия. В случае, если фактические сроки значительно отличаются от запланированных, к отчету должна прикладываться пояснительная записка с указанием причины сложившейся ситуации

³ В графе «Перечень выполненных работ» указывается детализированный перечень работ, проведенных в рамках реализации данного мероприятия в отчетном периоде

⁴ В графе «Описание достигнутых результатов» приводится краткое описание достигнутых результатов, перечень подготовленных документов и материалов.