

Пчелинцев С.В.

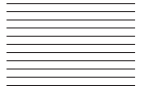
Пчелинцев С.С.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ЭТИЧЕСКОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ: НИДЕРЛАНДСКИЙ ОПЫТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ «ДОБРОПОРЯДОЧНОСТИ»

Аннотация

Как показывает практика реформирования государственной службы во всем мире, одной из основных тенденций в данном процессе является повышение требований к этичности служебного поведения государственных служащих. Указывая на многообразие принимаемых в странах Европы и Азии актов о принципах поведения государственных служащих, авторы отмечают, что все они вменяют в обязанность государственным служащим не только честно и профессионально исполнять свой служебный долг, но и не допускать действий, которые могут быть истолкованы как нарушения. Рассматривая в первой части статьи данные акты, авторы отмечают их некоторое несовершенство, однако и несомненную заслугу в том, что они выступают в качестве серьезного барьера на пути возможных злоупотреблений и оказывают сдерживающее влияние на развитие коррупции на государственной службе.

Основное внимание в статье уделено анализу практики функционирования в Нидерландах Бюро обеспечения этики и добропорядочности в сфере государственного управления – BIOS, которое также учреждено в качестве структурного подразделения Министерства внутренних дел Королевства Нидерландов в 2006 г. для оказания помощи государственным органам в укреплении своих стратегий добропорядочности. Являясь инструментом реализации на практике законодательных норм об этике поведения государственных служащих, опыт Нидерландов представляет серьезный интерес.



В Послании Президента Российской Федерации Д.А. Медведева Федеральному Собранию РФ от 5 ноября 2008 г. сделан вывод о том, что система государственной бюрократии в нашей стране неэффективна, порождает коррупцию, массовый правовой нигилизм, вступает в противоречие с Конституцией, тормозит развитие институтов инновационной экономики и демократии. Президентом Российской Федерации обращено также особое внимание государственных служащих на недопустимость и безнравственность использования административного ресурса в личных интересах¹.

Поэтому проблема формирования основ нравственных устоев и этического поведения государственных служащих приобретает все большее значение². Как указывается в научной литературе, этика государственных служащих должна характеризоваться рядом необходимых параметров (включая соблюдение стандартов общественно-политической жизни, объективность, ответственность, профессионализм, беспристрастность, открытость), формирующих отношение к смыслу и ценностям права³.

Вместе с тем по данным социологических исследований большинство чиновников эффективную государственную службу слабо увязывают с правилами профессиональной этики служебного поведения⁴, хотя необходимая правовая основа для этого имеется.

Так, статьи 17 и 18 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Общие принципы служебного поведения государственных служащих (утверждены Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885)⁵ возлагают на государственных служащих помимо прочего обязанность:

- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и представителями организаций;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении государственным служащим должностных (служебных) обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа;
- при угрозе возникновения конфликта интересов сообщать об этом непосредственному руководителю и выполнять его решение, направленное на предотвращение или урегулирование данного конфликта интересов;
- не использовать свое служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов, лично его касающихся;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, если это не входит в его должностные (служебные) обязанности;
- не совершать поступки, порочащие его честь и достоинство.

Учитывая достаточную урегулированность данного вопроса, в научной литературе отмечается, что принятие каких-либо еще дополнительных нормативных актов, включая кодекс поведения государственных служащих как специальный акт, нецелесообразно⁶. Тем не менее признается нужным продолжение научной дискуссии о совершенствовании правил поведения государственных служащих⁷.

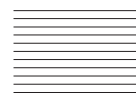
В ряде регионов страны обсуждаются или уже приняты проекты профессионально-этических кодексов (правил) поведения государственных служащих субъектов Российской Федерации⁸.

В связи с этим большое значение приобретает изучение норм международного права⁹ и зарубежного опыта. В частности, в рамках реализации совместно с Представительством Европейской комиссии в России проекта «Административная реформа-II» изучен опыт ряда европейских стран по регламентации этических вопросов деятельности государственных служащих¹⁰.

Как показывает сравнительный анализ, одной из основных тенденций реформирования государственной службы как в государствах Запада (США, Канада, Великобритания, Франция и др.), так и Азии (Япония, Южная Корея, Сингапур и др.) и Южно-Африканской Республике является повышение требований к этичности служебного поведения государственных служащих. Такой компонент государственного управления, как этические ценности и гибкость реагирования на нужды граждан, становится все более значимым¹¹.

В целях обеспечения более предметной реализации принципа законности принимаются отдельные акты о принципах поведения государственных служащих. Например, в США еще в 1958 г. принят Кодекс поведения государственных служащих (Кодекс этики правительственной службы), положения которого позднее неоднократно уточнялись и дополнялись иными актами, в том числе Исполнительным приказом Президента США 1990 г., которым утверждены «Общие принципы этического поведения членов правительства и служащих США», обновленным Актом об этике поведения государственных служащих США 1978 г. (Ethics in Government Act of 1978), Кодексом этического поведения членов Сената США 1977 г., Кодексом этического поведения членов Палаты представителей Конгресса США 1977 г.

Важнейшей целью их принятия являлось не только неукоснительное исполнение правил поведения (конкретных юридических и морально-этических требований) государственных служащих (а к таким правилам, например, относится обязательная поддержка Конституции и законов США), но и «добиться полной убежденности каждого гражданина США в честности и искренности усилий федерального правительства». Поэтому государственным служащим вменено в обязанность не только честно и профессионально исполнять свой служебный долг, но и не допускать



действий, которые могут быть истолкованы как нарушения. Несмотря на несовершенство, данные акты выступают в качестве серьезного барьера на пути возможных злоупотреблений и оказывают сдерживающее влияние на развитие коррупции на государственной службе¹².

Ценностной этический кодекс государственной службы Канады (как нормативный акт Казначейства Канады, являющийся составляющей контракта всех государственных служащих) устанавливает, что основу деятельности государственной службы, ее обязанностей и ценностей составляют Конституция и законы Канады и принципы ответственного управления. Государственные служащие обязаны не просто соблюдать законы, но и избегать подозрений в недостойном поведении. Изменениям культуры взаимоотношений государственных служащих и граждан при сочетании этических и нормативных регуляторов в основном служит реформа государственной службы Канады¹³.

Моральный кодекс гражданского служащего Великобритании основан на необходимости реализации принципов порядочности, честности, объективности, беспристрастности на основе бескорыстия, принципиальности, подотчетности и открытости деятельности гражданских служащих¹⁴. В свою очередь, Кодекс действий служащего Министерства иностранных дел Японии исходит из принципа служения народу и обеспечения доверия населения¹⁵.

В современном Китае среди «восьми правил чести и доблести» государственных служащих выделяются требования служения народу (обслуживания народа) и соблюдения дисциплины и законов (нарушение законов считается позором и постыдным делом). Это связано с тем, что наблюдается «состяжание по бегу наперегонки» между двумя бегунами – с одной стороны, реформами, а с другой – разложением и коррупцией среди чиновников¹⁶.

Создание государственной службы Монголии сопровождается не только принятием новых законов, но и формированием у государственных служащих высоких моральных принципов, когда оказание услуг народу Монголии и государству должно восприниматься как высокий долг, стоящий выше личных интересов¹⁷.

Одним из основных принципов государственной службы Сингапура является ее направленность на обеспечение независимости, суверенитета, безопасности и процветания страны. При этом ее базовыми подходами являются неподкупность, меритократия (непредвзятая оценка по конкретным заслугам и результатам труда государственных служащих), достижение внутреннего самоуважения и обеспечение высокого уровня жизни, которые провозглашены в специальной программе «Государственная служба XXI века».

Серьезное внимание рассматриваемому вопросу придается в Нидерландах, где Общие правила для государственных должностных лиц и уставы сотрудников министерств требуют «вести себя, как это пристало хорошему должностному лицу». При этом требование соблюдения законов и норм службы содержится в клятве (торжественном обещании), даваемой при поступлении на государственную службу¹⁸.

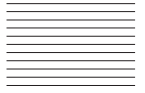
Следует отметить, что в Нидерландах Бюро государственной службы высшего звена (BABD) образовано и действует не в качестве отдельного органа исполнительной власти, а на правах департамента Министерства внутренних дел, что существенно ограничивает полномочия данной структуры, действующей по принципу возможности «реального влияния» на развитие государственной службы. В компетенцию BABD входит следующее: а) сбор информации о вакансиях должностей высшего звена – «топ-менеджеров» министерств (генеральных секретарей, генеральных директоров, директоров); б) участие в рассмотрении кандидатур лиц, претендующих на занятие вакантных должностей данного уровня; в) подготовка предложений министрам по указанным кандидатурам; г) создание условий для ротации кадров высшего звена между министерствами; д) организация переподготовки и повышения квалификации кадров высшего звена; е) преодоление существующей фрагментарности государственной службы.

Фактически полномочия по назначению данной категории государственных служащих являются прерогативой конкретных министров. В то же время BABD одной из своих основных задач считает обеспечение ротации государственных служащих один раз в пять лет. BABD подотчетно объединенному совещанию генеральных секретарей министерств, рассматривающих рекомендации BABD, но не связанных жестко с необходимостью их безусловного выполнения.

Начиная с 2000 г. государственная служба Нидерландов находится в стадии постепенного реформирования с задачей создания «иных» органов государственной власти, ориентированных на выполнение запросов граждан и стремящихся к самосовершенствованию на основе улучшения форм и методики деятельности. Фактически эта идея, как и во многих других европейских странах, заключается в формировании эффективно функционирующего государственного аппарата, который, с одной стороны, пользовался бы доверием граждан, а с другой – был бы более ответственен за решение поставленных перед ним задач. Ключевой является задача укрепления этических норм поведения государственных служащих и преодоление раздробленности в кадровой политике на основе деятельности BABD.

Существенной особенностью государственной службы Нидерландов является функционирование Бюро обеспечения этики и добропорядочности в сфере государственного управления – BIOS (далее: Бюро), которое также учреждено в качестве структурного подразделения Министерства внутренних дел Королевства Нидерландов в 2006 г. для оказания помощи государственным органам в укреплении своих стратегий добропорядочности. Вместе с тем каждый орган государственного управления хотя и при помощи Бюро, но сам несет персональную ответственность за свою стратегию добропорядочности.

Причиной образования Бюро первоначально стали предположения о проникновении в сферу государственного управления различных «теневых» структур коррупционного характера, что, однако, в последующем не нашло прямого подтверждения. Тем не менее в результате почти



десятилетней подготовительной работы Бюро было образовано в целях предотвращения возможных фактов коррупции.

Бюро выполняет пять основных функций:

- 1) стимулирование самой добропорядочности и стратегий добропорядочности;
- 2) разработку стратегий добропорядочности и инструментов их внедрения;
- 3) сбор информации в сфере добропорядочности (лучшие практики на национальном и международном уровнях; проведение научных исследований и публикация результатов);
- 4) распространение знаний и обмен знаниями в сфере добропорядочности: организация (самостоятельно или совместно) конференций; распространение знаний через сайт www.integriteitoverheid.nl; организация консультативных встреч представителей разных организаций и ключевых лиц;
- 5) разработку новых подходов в сфере добропорядочности.

Целью Бюро является создание такой ситуации, где все органы государственного управления осуществляют всеобъемлющую стратегию добропорядочности, состоящую из разных, но сбалансированных элементов.

Органы государственного управления сами отвечают за проводимую ими стратегию добропорядочности. Национальное Бюро поддерживает органы власти в разработке и внедрении этих стратегий. Это осуществляется с помощью:

- совместного или самостоятельного проведения конференций и лекций
- проведения семинаров, лекций и тренингов;
- поддержки внедрения стратегии добропорядочности и инструментов ее реализации.

Начиная с 2006 г. Бюро разработало несколько инструментов, включая такие как:

- «кубик добропорядочности» — это мультимедийный инструмент обучения, предлагающий фиктивные рабочие ситуации, в которых вопросы добропорядочности предлагаются в виде дилемм. На CD-ROMе зафиксированы ответы ряда лиц на эти дилеммы, от рядовых граждан до директоров и менеджеров государственных учреждений. CD-ROM может использоваться в учебных целях;
- SAINT – это инструмент самооценки добропорядочности, который может быть использован организациями для определения главных рисков и слабых мест. Инструмент SAINT был разработан совместно с муниципалитетом города Амстердама и Национальной Счетной Палатой;
- рамочные положения для проведения административного расследования (предположительных) нарушений добропорядочности.

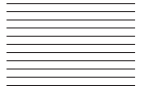
В последнее время активно пропагандируется вышеназванная система SAINT. Предполагается, что семинары по методологии SAINT позволяют выявить самые уязвимые рабочие процессы в организациях – те процессы, которые представляют наибольший риск с точки зрения добропорядочности.

- По мнению Бюро, главные характеристики SAINT состоят в следующем:
- это – инструмент, разработанный государственным сектором для государственного сектора;
 - это – эффективное и быстрое средство, семинар одного дня;
 - проводится самодиагностика вместо аудита;
 - используется подход к добропорядочности «снизу вверх» (т.е. с использованием знаний и опыта самих сотрудников);
 - SAINT применим как к организациям в целом, так и к их подразделениям;
 - SAINT дает ясную картину уязвимых процессов, рисков и возможных улучшений в системах обеспечения добропорядочности. Инструмент также дает менеджерам организаций «рабочую программу» по обеспечению добропорядочности;
 - SAINT может служить отправной точкой для проведения другого (более фундаментального) анализа, метод которого также разработан Бюро.

На практике семинары делятся на две части. В первой половине дня участники семинара выделяют наиболее уязвимые рабочие процессы с помощью списка первичных и вспомогательных процессов рассматриваемой организации. Затем составляется описание самых значимых этических рисков этих процессов. Во второй половине дня производится оценка существующей системы обеспечения добропорядочности организации, как с точки зрения эффективности, так и с точки зрения адекватности. Системы обеспечения добропорядочности охватывают меры защиты от рисков недобропорядочности, а также меры по внедрению, укреплению и организации стратегии добропорядочности (системные меры). Внимание также уделяется таким аспектам внутренней культуры, как сознание добропорядочности и роль руководства.

В завершение семинара, на итоговой сессии определяются оптимальные меры защиты (результат второй половины дня) для самых уязвимых рабочих процессов (результат первой половины дня). Для участвующих организаций семинары SAINT могут послужить основой для рабочей программы по обеспечению добропорядочности. Такие программы адресованы руководству организации и указывают на улучшения стратегии добропорядочности.

Максимальное количество участников в семинарах самооценки составляет 14 человек. Такое количество является достаточным отражением всего коллектива организации. Участников отбирают в зависимости от знания организации в целом и рабочих процессов в отдельности. Когда самооценка проводится для организации в целом, в группу участников входят люди, знающие как первичные, так и вспомогательные рабочие процессы (например, из отделов кадров, финансов, аудита, IT-обеспечения). Набор участников производит направляющая организация, в тесном сотрудничестве с Бюро и ведущим семинара. Имеется группа ведущих, включающая в себя экспертов из различных органов государственного управления (так называемых «водных обществ», муниципальных властей, администрации мест лишения свободы и т. п.).



Представляется, что Бюро достаточно сложно полномасштабно решать продекларированные задачи как в связи с малочисленностью (всего 6 человек штатной численности), так и в связи с отсутствием должного нормативного закрепления этих функций (хотя Законами Нидерландов Stb. 2005. 695 и Stb. 203.180 основы внедрения принципов добропорядочности предусмотрены). Образование и деятельность Бюро являются главным образом реакцией на активизацию общественного мнения и подтверждением готовности государства решать вопросы добропорядочности в сфере государственного управления и утверждения таких ценностей, как неподкупность, честность, порядочность, соблюдение морально-этических норм поведения.

Полагаем, что факт образования и деятельности такого Бюро заслуживает внимания и изучения, поскольку его деятельность оказывает воздействие на предотвращение конфликта интересов на государственной службе и формирование необходимых ценностей морального свойства в области государственного управления, ожидаемых гражданским обществом. Отдельные положения (например, внедрение обязанности сообщать о фактах недостойного поведения сослуживцев) вполне созвучны с осуществляемыми сейчас в Российской Федерации антикоррупционными мерами.

Ведущие российские эксперты считают, что в ситуации, когда «утратили силу прежние нормы морали и идеологического воздействия, регулировавшие поведение работников органов государственной власти и управления и ставившие барьер на пути злоупотреблений, коррупции и произвола в этих органах», в то же время окончательно еще «не выработаны новые правила служебного поведения (профессиональной этики) государственных служащих и законодательные механизмы их реализации»¹⁹. В связи с этим, однако, справедливо обращается внимание на то, что «выработка профессиональной этики, безусловно, является полезной частью общего комплекса реформы государственной службы. Но, разумеется, сама по себе служебная этика не в состоянии эффективно работать вне комплекса иных определяющих поведение мотивов»²⁰. Данный вывод имеет объективный характер и заслуживает поддержки.

Не вызывает сомнения, что формирование у государственного служащего соответствующего уровня правовой идеологии (т.е. целостной системы проникнутых сущностным единством идей, теорий, понятий, убеждений, отражающих социально-оценочное отношение к праву)²¹ тесно связано с реализацией принципа законности, направленного на предотвращение бюрократизма и правового нигилизма, что в конечном счете способствует гуманизации государственного управления.

В современных условиях все большее значение приобретает реализация на практике законодательных норм об этике поведения государственных служащих, даже самых передовых и теоретически эффективных. В этом смысле рассмотренный опыт Нидерландов представляет серьезный интерес.

ЛИТЕРАТУРА

1. Администрация и частные лица – европейский и российский опыт поиска взаимопонимания. М.: Статут, 2006. С. 16-17.
2. Антонов В. Нижний предел взятки. Разработчики регионального закона о борьбе с коррупцией не верят в его эффективность // Время новостей. 18. 03. 2008.
3. Барабашев А.Г., Зайцева Т.В., Краснов М.А., Оболонский А.В. Риски реформирования государственной службы России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2007. № 2-3. С. 118.
4. Баярхуу Жигжидсуренгийн. Обновление госслужбы Монголии и необходимость использования аудита персонала // Государственная служба. 2007. № 2. С. 96-99.
5. Безукоризненность налоговой службы. Правила игры. Гаага: Налоговая служба Королевства Нидерландов. 2001.
6. Бойков В. Госслужащие: о себе, о работе, о власти // Государственная служба. 2003. № 4. С. 108-117.
7. Галенович Ю. Моральный кодекс от Ху Цзиньтао // Государственная служба. 2007. № 3. С. 158-164.
8. Ганс Е.С., Малаканова О.А. Профессиональная этика государственных служащих: нужен ли этический кодекс? // Современное право. 2007. № 3. С. 97-100.
9. Государственная служба: комплексный подход: учебник / Отв. ред. А.В. Оболонский. – М.: Издательство «Дело» АНХ, 2009. – 512 с.
10. Гришковец А.А. Государственная служба и гражданское общество: правовые проблемы взаимодействия (практика России) // Государство и право. 2004. № 1. С. 24-36.
11. Зайнашев Ю. Презумпция непорядочности // Газета. 15. 02. 2008.
12. Ирвин Р. Реформа системы государственной службы в Канаде // Государственная служба. 2003. № 4. С. 86-96.
13. Кодекс действий служащего Министерства иностранных дел Японии // Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика. Учебное пособие / Под ред. Соколова В.М., Турчинова А.И. М.: Изд-во РАГС; Статут, 2006. С. 332.
14. Козырин А.Н., Глушко Е.К., Штатина М.А. Публичная администрация и административные реформы в зарубежных странах. Учебное пособие. М.: Теис, 2006. С. 29-33.
15. Крылова Е.Г. Принцип разделения властей в организации государственной службы // Государство и право. 2007. № 11. С. 18-19.
16. Куракин А.В. Международно-правовые и европейские стандарты административно-правовых средств предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной службы // Государство и право. 2007. № 10. С. 20.
17. Литвинцева Е. Реформирование государственной службы в зарубежных странах // Государственная служба. 2007. № 6. С. 172-179.
18. Лобанов В. Государственная служба в Южно-Африканской Республике // Государственная служба. 2008. № 4. С. 72-75.

19. Любимов А.П. Принципы правовой этики государственных служащих и других должностных лиц // Представительная власть. 2007. № 6. С. 11-15.
20. Международный кодекс поведения государственных должностных лиц. Принят 12 декабря 1996 г. Резолюцией 51/59 на 82-м пленарном заседании 51-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2005. № 2. С. 148.
21. Моральный кодекс гражданского служащего Великобритании // Вопросы государственного и муниципального управления. 2007. № 1. С. 107-116.
22. Николайчик В.М. США: Правовое регулирование этики официальных лиц. М.: Институт США и Канады РАН, 1998.
23. Общая теория государства и права. Академический курс в трех томах / Отв. ред. Марченко М.Н. 3-е изд. М.: Норма. 2007. Т. I. С. 323-324.
24. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации // Российская газета. 2008. 6-12 ноября (№ 230). С. 3.
25. Рекомендации Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000 г. № R (2000) 10 о кодексах поведения для государственных служащих // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2005. № 2. С. 149-152.
26. Реформа государственной гражданской службы в Российской Федерации. М.: Ленанд, 2006. С. 320-368.
27. Реформа государственной службы России: история попыток реформирования с 1992 по 2000 год / Под ред. Зайцевой Т.В. М.: Весь мир. 2003. С. 244-245.
28. Реформа государственной службы: канадский опыт и российская действительность / Отв. ред. Барабашев А.Г., Кабышев С.В. М.: Формула права. 2006.
29. Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 33. Ст. 3196; 2007. № 13. Ст. 1531.
30. Стариков Ю.Н. Что происходит с институтом государственной службы? // Журнал российского права. 2004. № 9. С. 15, 24.
31. Толкачев К.Б. Правовая идеология в структуре профессионального сознания государственных служащих Российской Федерации // Государство и право. 2007. № 11. С. 101-103.
32. Ценностной этический кодекс государственной службы Канады // Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика. Учебное пособие / Под ред. Соколова В.М., Турчинова А.И. М.: Изд-во РАГС; Статут, 2006. С. 312-331;
33. Южаков В.Н. Зачем, кому и как служить? Екатеринбург: УрАГС, 2006. С. 35-36, 151.

ПРИМЕЧАНИЯ

- 1 См.: Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации // Российская газета. – 2008. – 6-12 ноября (№ 230). – С. 3.
- 2 См.: Крылова Е.Г. Принцип разделения властей в организации государственной службы // Государство и право. – 2007. – № 11. – С. 18-19; Куракин А.В. Международно-правовые и европейские стандарты административно-правовых средств предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной службы // Государство и право. – 2007. – № 10. – С. 20; Гришкoveц А.А. Государственная служба и гражданское общество: правовые проблемы взаимодействия (практика России) // Государство и право. – 2004. – № 1. – С. 24-36.
- 3 См.: Любимов А.П. Принципы правовой этики государственных служащих и других должностных лиц // Представительная власть. – 2007. – № 6. – С. 11-15.
- 4 См.: Бойков В. Госслужащие: о себе, о работе, о власти // Государственная служба. – 2003. – № 4. – С. 108-117.
- 5 СЗ РФ, 2002, № 33, ст. 3196; 2007, № 13, ст. 1531.
- 6 См.: Стариков Ю.Н. Что происходит с институтом государственной службы? // Журнал российского права. – 2004. – № 9. – С. 15, 24.
- 7 См.: Администрация и частные лица – европейский и российский опыт поиска взаимопонимания. М.: Статут. – 2006. – С. 16-17; Реформа государственной службы России: история попыток реформирования с 1992 по 2000 год / Под ред. Зайцевой Т.В. М.: Весь мир. – 2003. – С. 244-245; Южаков В.Н. Зачем, кому и как служить? Екатеринбург: УРАГС. – 2006. – С. 35-36, 151; Зайнашев Ю. Презумпция nepядочности // Газета. 15. 02. 2008.
- 8 См.: Ганс Е.С., Малаканова О.А. Профессиональная этика государственных служащих: нужен ли этический кодекс? // Современное право. – 2007. – № 3. – С. 97-100; Антонов В. Нижний предел взятки. Разработчики регионального закона о борьбе с коррупцией не верят в его эффективность // Время новостей. 18. 03. 2008.
- 9 См.: Международный кодекс поведения государственных должностных лиц. Принят 12 декабря 1996 г. Резолюцией 51/59 на 82-м пленарном заседании 51-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2005. – № 2. – С. 148; Рекомендации Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000 г. №R (2000) 10 о кодексах поведения для государственных служащих // Там же. – С. 149-152.
- 10 См.: Реформа государственной гражданской службы в Российской Федерации. М.: Ленанд. – 2006. – С. 320-368.
- 11 См.: Литвинцева Е. Реформирование государственной службы в зарубежных странах // Государственная служба. – 2007. – № 6. – С. 172-179; Ирвин Р. Реформа системы государственной службы в Канаде // Государственная служба. – 2003. – № 4. – С. 86-96; Козырин А.Н., Глушко Е.К., Штатина М.А. Публичная администрация и административные реформы в зарубежных странах. Учебное пособие. М.: Теис. – 2006. – С. 29-33; Лобанов В. Государственная служба в Южно-Африканской Республике // Государственная служба. – 2008. – № 4. – С. 72-75.

- 12 См.: Общая теория государства и права. Академический курс в трех томах / Отв. ред. Марченко М.Н. 3-е изд. М.: Норма. – 2007. – Т. I. – С. 323-324. Любимов А.П. Принципы правовой этики государственных служащих и других должностных лиц // Представительная власть. – 2007. – № 6. – С. 11-15; Николайчик В.М. США: Правовое регулирование этики официальных лиц. М.: Институт США и Канады РАН. – 1998.
- 13 См.: Ценностной этический кодекс государственной службы Канады // Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика. Учебное пособие / Под ред. Соколова В.М., Турчинова А.И. М.: Изд-во РАГС; Статут. – 2006. – С. 312-331; Реформа государственной службы: канадский опыт и российская действительность / Отв. ред. Барабашев А.Г., Кабышев С.В. М.: Формула права. – 2006.
- 14 См.: Моральный кодекс гражданского служащего Великобритании // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2007. – № 1. – С. 107-116.
- 15 См.: Кодекс действий служащего Министерства иностранных дел Японии // Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика. Учебное пособие / Под ред. Соколова В.М., Турчинова А.И. М.: Изд-во РАГС; Статут. – 2006. – С. 332.
- 16 См.: Галенович Ю. Моральный кодекс от Ху Цзиньтао // Государственная служба. – 2007. – № 3. – С. 158-164.
- 17 См.: Баярхуу Жигжидсуренгийн. Обновление госслужбы Монголии и необходимость использования аудита персонала // Государственная служба. – 2007. – № 2. – С. 96-99.
- 18 См.: Безукоризненность налоговой службы. Правила игры. Гаага: Налоговая служба Королевства Нидерландов. – 2001.
- 19 См.: Барабашев А.Г., Зайцева Т.В., Краснов М.А., Оболонский А.В. Риски реформирования государственной службы России // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2007. – № 2-3. – С. 118.
- 20 Там же. С. 119.
- 21 См.: Толкачев К.Б. Правовая идеология в структуре профессионального сознания государственных служащих Российской Федерации // Государство и право. – 2007. – № 11. – С. 101-103.