ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «АКАДЕМИЯ ЛИДЕРСТВА И АДМИНИСТРИРОВАНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ФНС РОССИИ»

Утверждаю
Ректор «Академии ФНС ЛАБ»

_____ И.А. Ефремов
«26» января 2026 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«Предупреждение коррупции на государственной службе»
по повышению квалификации государственных гражданских служащих

(объем 72 часа)

Рассмотрена
на заседании кафедры
социально-правовых дисциплин
Протокол № 1 от 26.01.2026

2026

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ 3
ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ 4
УЧЕБНЫЙ ПЛАН 5
КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК 6
РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ) 6
Актуальные вопросы профессиональной деятельности государственного гражданского служащего 6
Введение 6
Цели, задачи и место учебной дисциплины в процессе повышения квалификации 6
Планируемые результаты обучения 7
Реферативное описание тем 7
Практические задания (примеры) 8
Методические рекомендации 8
Список литературы 9
Организация работы по противодействию коррупции в налоговых органах 10
Введение 10
Цели, задачи и место учебной дисциплины в процессе повышения квалификации 10
Планируемые результаты обучения 11
Реферативное описание тем 12
Практические задания (примеры) 14
Методические рекомендации 15
Список литературы 16
Психологические способы формирования навыков и умений антикоррупционного поведения государственных гражданских служащих 18
Введение 18
Цели, задачи и место учебной дисциплины в процессе повышения квалификации 18
Планируемые результаты обучения 18
Реферативное описание тем 19
Практические задания (примеры) 20
Методические рекомендации 21
Современные информационные технологии в деятельности налоговых органов 24
Введение 24
Цели, задачи и место учебной дисциплины в процессе повышения квалификации 24
Планируемые результаты обучения 24
Реферативное описание тем 25
Практические задания (примеры) 25
Методические рекомендации 25
Список литературы 26
ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ 26
ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ 27
ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ 27
Перечень вопросов, выносимых на экзамен 27
Примеры тестовых вопросов 28

ВВЕДЕНИЕ

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Предупреждение коррупции на государственной службе» реализуется в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

– Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

– Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

– Указом Президента РФ от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации»;

– Приказом Минобрнауки России от 24.03.2025 № 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

– Приказом Минтруда России от 31.05.2022 № 331н «Об утверждении типовых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в области противодействия коррупции»;

– Приказом Минтруда России от 08.08.2022 № 472н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере предупреждения коррупционных правонарушений».

Выбор тем программы и его основного содержания произведен с учетом обеспечения преемственности к государственному образовательному стандарту высшего образования по направлению подготовки «Юриспруденция» (Приказ Минобрнауки России от 13.08.2020 № 1011 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция», Приказ Минобрнауки России от 25.11.2020 № 1451 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция»).

В связи с повышением требований к уровню квалификации государственных гражданских служащих и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач программа «Предупреждение коррупции на государственной службе» является весьма актуальной и занимает важное место в процессе обновления и закрепления профессиональных знаний государственных гражданских служащих.

Программа реализуется ***в целях*** ссовершенствования и (или) получения новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, с учетом изменений в законодательстве, нормативных актах и программном обеспечении, используемом в ФНС России, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации по вопросам противодействия коррупции.

Для достижения указанной цели должны быть решены следующие ***задачи***:

1. определить природу коррупции как социального явления, ее признаки, причины ее возникновения;

2. выработать умение анализировать нормативно-правовую основу противодействия коррупции в государственных органах;

3. сформировать навыки правильной квалификации коррупционных правонарушений и применения юридической ответственности за их совершение;

4. рассмотреть статусные особенности федерального государственного служащего и соблюдения им требований к служебному поведению, в том числе, антикоррупционных стандартов;

5. сформировать у слушателей представление о механизмах противодействия коррупции в типовых ситуациях, для которых присущи наибольшие коррупционные риски.

В результате освоения данной программы государственные гражданские служащие инспекций и управлений ФНС России получат обновление знаний и совершенствование навыков решения поставленных задач по основным направлениям деятельности и компетенциям с учетом изменений в законодательстве, нормативных актах и программном обеспечении, используемом в ФНС России, по вопросам противодействия коррупции.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Государственные гражданские служащие, прошедшие обучение по данной программе, должны обладать следующими **компетенциями**:

Универсальные:

- Системное и критическое мышление. Поиск, критический анализ и синтез информации, применение системного подхода для решения поставленных задач.
- Разработка и реализация проектов. Определение круга задач в рамках поставленной цели и выбор оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.
- Коммуникация. Деловая коммуникация в устной и письменной формах.
- Гражданская позиция. Формирование нетерпимого отношения к коррупционному поведению.

Общепрофессиональные:

- Обеспечение приоритета прав и свобод человека, соблюдение норм законодательства РФ и служебной этики.
- Обеспечение осуществления контрольной деятельности на основе риск-ориентированного подхода.
- Организация внутренних и межведомственных коммуникации, взаимодействия с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации.

Профессиональные:

- Способность и готовность к осознанию значимости своей профессиональной деятельности, добросовестному исполнению профессиональных обязанностей.
- Соблюдение принципов этики, морали и нравственности, проявление нетерпимости к коррупционному поведению.
- Применение мер по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и устранению причин коррупции, а также по пресечению коррупционных и иных правонарушений.

В результате освоения данной программы государственный гражданский служащий должен

знать:

– правовую основу противодействия коррупции

– запреты, ограничения, обязательства, правила служебного поведения, ответственность государственного гражданского служащего;

– содержание конфликта интересов при исполнении служебных обязанностей и требования к его урегулированию;

– порядок разрешения конфликта интересов и служебных споров;

– формы коррупционных проявлений;

– особенности квалификации коррупционных правонарушений;

– методы выявления и противодействия коррупции.

уметь:

– оперировать правовыми понятиями и категориями;

– анализировать и правильно применять правовые нормы в сфере противодействия коррупции;

– использовать приобретенные знания для защиты прав и свобод граждан, а также законных интересов общества и государства;

– применять основные механизмы противодействия коррупции при осуществлении своей профессиональной деятельности;

– привлекать к юридической ответственности за коррупционные правонарушения;

– распознавать и оценивать различные формы проявления коррупции.

владеть навыками:

– аналитической оценки в процессе выработки и принятия решений, прогнозирования последствий своих действий;

– подготовки проектов решений и служебных документов, сбора, систематизации и использования актуальной информации;

– взаимодействия с государственными органами и организациями;

– анализа правоприменительной практики и реализации норм материального и процессуального права.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной программы

«Предупреждение коррупции на государственной службе»

по повышению квалификации государственных гражданских служащих

Цель: *Совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, с учетом изменений в законодательстве, нормативных актах и программном обеспечении, используемом в ФНС России, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации по вопросам противодействия коррупции*

Категория, группа должностей: *ведущая, старшая, младшая группы должностей, категории: руководители, специалисты, обеспечивающие специалисты*

Форма обучения: *очная путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимся с отрывом от исполнения должностных обязанностей по замещаемой должности государственной гражданской службы*

Продолжительность обучения: *72 часа*

Режим занятий: *6-8 часов в день*

№ п/п	Наименование разделов и дисциплин	Количество часов				Форма промежуточной аттестации
		Всего	по видам занятий			
			лекции	практические занятия		
				аудиторные	самостоятельная работа	
1	Актуальные вопросы профессиональной деятельности государственного гражданского служащего	8	4	4	0	зачет
2	Организация работы по противодействию коррупции в налоговых органах	38	8	30	0	зачет
3	Психологические способы формирования навыков и умений антикоррупционного поведения государственных гражданских служащих	18	2	16	0	зачет
4	Современные информационные технологии в деятельности налоговых органов	6	0	6	0	зачет

	Итоговая аттестация	2			2	экзамен в форме тестирования
	ИТОГО	**72**	**18**	**52**	**2**	

КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Срок обучения по программе повышения квалификации, недели	1						2				
Срок обучения по программе повышения квалификации, дни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Виды занятий, предусмотренные программой повышения квалификации	А	А	А	А	А	К	А	А	А	А	И

А – аудиторная и самостоятельная работа,
К – каникулы,
И – итоговая аттестация

РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Актуальные вопросы профессиональной деятельности государственного гражданского служащего

(наименование учебной дисциплины)

Введение

Государством проводится большая работа по совершенствованию законодательного и нормативного обеспечения деятельности государственных гражданских служащих налоговых органов. В ходе налоговой реформы законодательство о налогах и сборах постоянно претерпевает значительные изменения, непрерывно совершенствуется организационная структура всех уровней налоговой службы. Дисциплина «Актуальные вопросы профессиональной деятельности государственного гражданского служащего» введена в дополнительную профессиональную программу «Предупреждение коррупции на государственной службе» по повышению квалификации государственных гражданских служащих ФНС России с отрывом от службы.

В результате освоения данной дисциплины государственные гражданские служащие инспекций и управлений ФНС России получат обновление знаний по правовым и организационным вопросам прохождения государственной гражданской службы и налоговой политики, которые соответствуют квалификационным требованиям к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей государственными гражданскими служащими.

Цели, задачи и место учебной дисциплины в процессе повышения квалификации

Целью данной дисциплины является формирование новых и развитие ранее приобретенных профессиональных компетенций служащих налоговых органов, в том числе, обновление знаний и совершенствование навыков решения профессиональных задач, связанных с общими вопросами прохождения государственной гражданской службы и налоговой политики в РФ.

Задачами изучения данной дисциплины являются:

1) создание условий для трансформации учебно-познавательной деятельности слушателей в профессиональную деятельность служащих налоговых органов;

2) дополнение имеющихся базовых знаний по прохождению гражданской службы и налоговой политике;

3) содействие формированию и развитию умений, навыков, способностей, профессионально личностных качеств специалистов и руководителей ФНС России, необходимых для решения профессиональных задач в рассматриваемом направлении;

4) формирование социально-ценностных ориентаций, чувств и эмоций, развитие стремления к непрерывному профессиональному совершенствованию.

Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины государственный гражданский служащий должен

знать:

- Федеральные законы, указы Президента Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации и иные нормативно-правовые акты применительно к исполнению должностных обязанностей;
- практические вопросы применения законодательства о государственной гражданской службе;
- особенности налогообложения доходов и имущества государственных гражданских служащих;
- основные цели налоговой политики, стратегию и тактику Правительства РФ.

уметь:

- применять правовые нормы, относящиеся к сфере профессиональной деятельности;
- отстаивать свою позицию в служебных спорах, обоснованно принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом;
- разрабатывать и аргументировать предложения, направленные на повышение эффективности деятельности государственных гражданских служащих ФНС России, в части противодействия коррупции;
- квалифицированно ориентироваться в методах и приемах налоговой политики, используемых на современном этапе экономического развития.

владеть навыками:

- анализа правоприменительной практики и реализации норм материального и процессуального права;
- аналитической оценки в процессе выработки и принятия решений, прогнозирования последствий своих действий;
- подготовки проектов решений и служебных документов, сбора, систематизации и использования актуальной информации;
- планирования работы исходя из должностных обязанностей.

№ п/п	Наименование тем	Вид занятия
1	**Актуальные вопросы профессиональной деятельности государственного гражданского служащего**	
1.1	Актуальные вопросы прохождения государственной гражданской службы	*Практика*
1.2	Актуальные вопросы налоговой политики и совершенствования налогового законодательства Российской Федерации	*Лекция*
1.3	Аспекты налогообложения доходов и имущества государственных гражданских служащих	*Практика*

Объем занятий по дисциплине – 8 часов (11% от всего объема программы).

Реферативное описание тем

1.1. Актуальные вопросы прохождения государственной гражданской службы.

Правовое регулирование государственной гражданской службы и направления ее реформирования. Актуальные изменения, внесенные в нормативные правовые акты, касающиеся прохождения государственной гражданской службы. Виды государственной службы. Понятие и принципы государственной гражданской службы. Правовое положение государственного гражданского служащего. Анализ различных ситуаций, возникающих при прохождении государственной гражданской службы.

1.2. Актуальные вопросы налоговой политики и совершенствования налогового законодательства Российской Федерации.

Сущность налоговой политики, ее типы. Цели, задачи и принципы налоговой политики. Взаимосвязь налоговой политики и налогового механизма. Налоговая политика РФ, ее недостатки и пути совершенствования. Основные направления совершенствования налогового законодательства.

1.3. Аспекты налогообложения доходов и имущества государственных гражданских служащих.

Налогоплательщики. Ставки налога. Объект налогообложения. Налоговая база. Налоговые вычеты (глава 23 НК РФ). Доходы, не подлежащие налогообложению.

Практические задания (примеры)

Задание 1.

Рассмотрите ситуацию. Государственная гражданская служащая Короткова Л.А. не может представить сведения о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своего супруга по причине того, что супруг отказывается предоставить ей эти сведения. Каковы должны быть действия Коротковой Л.А.?

Задание 2.

Государственный гражданский служащий обнаружил в представленной справке о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера ошибку. В течение какого срока государственный гражданский служащий может представить уточненные сведения о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера?

Задание 3.

Государственная гражданская служащая не представила сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своего супруга по причине того, что развелась с ним в августе отчетного года. Обязана ли она была представить указанные сведения?

Задание 4.

Государственная гражданская служащая не представила сведения о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своего ребенка по причине того, что в марте отчетного года ему исполнилось 18 лет. Обязана ли она была представить указанные сведения?

Задание 5.

Рассмотрите ситуацию. Государственный гражданский служащий Безухов А.Н. достиг возраста 65 лет. При каких условиях он имеет право замещать должность государственного гражданского служащего после достижения этого возраста?

Методические рекомендации

В учебной работе большое внимание необходимо уделять применению современных форм и методов обучения. При проведении лекций обязательно наличие презентации и использование мультимедийной техники. В содержании обучения приоритет отдается практической направленности обучения: актуальным проблемам законодательства РФ; анализу правомерного применения норм права в типичных ситуациях повседневной деятельности государственного служащего, обзору практики по вопросам реализации налоговой политики в РФ.

Для проведения занятий используются активные методы обучения, стимулирующие познавательную деятельность слушателей, опираясь на методические основы педагогической технологии «Развитие критического мышления».

Технологическую основу составляет базовая модель трех стадий «вызов – реализация смысла (осмысление) – рефлексия (размышление)», которая позволяет помочь слушателям самим определять цели обучения, осуществлять активный поиск информации и размышлять о том, что они узнали. На стадии вызова (evocation) в сознании слушателей происходит процесс актуализации имеющихся знаний и представлений о предмете изучения. Поскольку при этом сочетаются индивидуальная и групповая формы работы, участие слушателей в образовательном процессе активизируется, формируется познавательный интерес. Результатом данных процессов является самостоятельное определение ими цели дальнейшей учебной деятельности.

На стадии осмысления (realization) слушатель вступает в непосредственный контакт с новой информацией – носителем новых идей. Происходит ее систематизация. Стадия рефлексии (reflection) характеризуется тем, что слушатели закрепляют новые знания и активно перестраивают собственные представления с тем, чтобы включить в них новые понятия. Таким образом, происходит “присвоение” нового знания и формирование на его основе своего аргументированного представления об изучаемом объекте.

В ходе работы по такой модели учащиеся овладевают различными способами интегрирования информации, учатся вырабатывать собственное мнение на основе осмысления различного опыта, идей и представлений, строить умозаключения и логические цепи доказательств, выражать свои мысли четко, понятно для других, уверенно и корректно по отношению к окружающим.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется слушателями по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Основными видами самостоятельной работы слушателями без участия преподавателей являются:

– формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);

– выполнение домашних заданий в виде предложенной лектором работы по определенному разделу дисциплины.

С целью определения качества усвоения материала проводится проверка знаний слушателей с использованием совокупности контрольных заданий и вопросов в виде текущего и итогового контроля.

Текущий контроль осуществляется на лекциях в самых разнообразных формах – опроса слушателей по изученным вопросам, диалога с преподавателем во время лекций, промежуточного тестирования, выполнения слушателями индивидуальных заданий по темам изучаемой дисциплины.

Список литературы

1. Актуальные вопросы налогового администрирования в контексте современных тенденций профессионально развития государственных гражданских служащих: материалы научно-практической конференции (Нижний Новгород 26 мая 2021 г.). - Н. Новгород: Приволжский ин-т повышения квалификации ФНС, 2021. - 268 с.
2. Анисифорова, М.В. Государственная служба: учебное пособие / М.В. Анисифорова. - М.: Проспект, 2023. - 592 с.
3. Завгородний, А.В. Служебные правоотношения государственных гражданских служащих в Российской Федерации. Возникновение, изменение и прекращение: монография / А.В. Завгородний. - М.: Проспект, 2022. - 192 с.
4. Зыбина, П.М. Наставничество как современная кадровая технология на государственной гражданской службе: монография / П.М. Зыбина. - М.: РУСАЙНС, 2021. - 68 с.
5. Карпов, А.Е. Управление персоналом: стратегия, привлечение, обучение, мотивация / А.Е. Карпов. - М.: Москва, 2021. - 282 с.
6. Кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. – М.: Проспект, 2023. - 8 с.

7. Красюков, А.В. Налоговые имущественные правоотношения: монография / А.В. Красюков. - М.: Проспект, 2022. - 336 с.

8. Максуров, А.А. Поимущественное налогообложение физических лиц в России и за рубежом: монография / А.А. Максуров. - М.: Юстицинформ, 2020. - 128 с.

9. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон № 79 ФЗ. - М.: Проспект, 2023. - 96 с.

10. Солодимова, Т. Ю. Администрирование имущественных налогов юридических и физических лиц: учебное пособие / Т.Ю. Солодимова; О.Д. Грибанцева. - Н. Новгород: Приволжский ин-т повышения квалификации ФНС, 2023. - 48 с.

11. Фотинова, Л.В. Кадровая политика на государственной службе: учебник для вузов / Л.В. Фотинова. - М.: Юрайт, 2023. - 362 с.

12. Черник, Д.Г. Налоговая политика государства: учебник и практикум для вузов / Д.Г. Черник; Ю.Д. Шмелев; М.В. Типалина. - М.: Юрайт, 2020. - 510 с.

13. Эволюция налоговой политики России: монография / под ред. Н.И. Малис. - М.: Дашков и К, 2021. - 274 с.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организация работы по противодействию коррупции в налоговых органах

(наименование учебной дисциплины)

Введение

Государством проводится большая работа по совершенствованию нормативного обеспечения деятельности государственных гражданских служащих, в том числе по антикоррупционному направлению. В ходе административной реформы в РФ законодательство постоянно претерпевает значительные изменения, непрерывно совершенствуется организационная структура государственной службы. Структурные преобразования и технический прогресс вносят значительные изменения в характер труда, предъявляя к сотрудникам государственных органов более высокие требования, увеличивая экономическую и социальную значимость результатов их деятельности.

Несмотря на предпринимаемые меры, коррупция, являясь неизбежным следствием избыточного администрирования со стороны государства, по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных механизмов, препятствует проведению социальных преобразований и повышению эффективности национальной экономики, вызывает в российском обществе серьезную тревогу и недоверие к государственным институтам, создает негативный имидж России на международной арене и правомерно рассматривается как одна из угроз безопасности Российской Федерации.

В связи с этим разработка мер по противодействию коррупции, прежде всего в целях устранения ее коренных причин, и реализация таких мер в контексте обеспечения развития страны в целом становятся и настоятельной необходимостью.

Цели, задачи и место учебной дисциплины в процессе повышения квалификации

Дисциплина «Организация работы по противодействию коррупции в налоговых органах» занимает важное место в процессе обновления и закрепления профессиональных знаний и овладения навыками государственного управления.

В результате изучения данной дисциплины государственные служащие получат обновление знаний по вопросам правовых и организационных основ деятельности органов государственной власти, которые соответствуют квалификационным требованиям к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей государственными служащими.

Целью изучения дисциплины является:

– освоение актуальных изменений в правовом регулировании антикоррупционных механизмов;

– обеспечение единого подхода к организации работы по выявлению и профилактике коррупционных правонарушений;

– комплексное совершенствование необходимых для выполнения служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне умений и навыков применения нормативной базы в сфере противодействия коррупции.

В рамках заявленной дисциплины должны быть решены следующие ***задачи***:

– выявить функции налоговых органов, для которых присущи наибольшие коррупционные риски при оказании государственных услуг;

– определить эффективные механизмы противодействия коррупционным проявлениям;

– выработать умение анализировать нормативно-правовую основу противодействия коррупции в государственных органах;

– сформировать навыки определения юридической ответственности за коррупционные правонарушения;

– выявить проблемы правоприменительной практики по противодействию коррупции и определить пути их решения с учетом положительного опыта.

Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины государственный гражданский служащий должен:

знать:

– функции, полномочия налоговых органов, для которых присущи наибольшие коррупционные риски;

– приоритетные задачи борьбы с коррупцией на современном этапе развития государственной службы;

– требования, запреты и ограничения служебного поведения, направленные на противодействие коррупции;

– содержание конфликта интересов при исполнении служебных обязанностей и требования к его урегулированию;

– порядок разрешения конфликта интересов и служебных споров;

– типичные коррупционные правонарушения, совершаемые на государственной службе;

– эффективные способы, методы противодействия коррупции;

– условия и факторы, способствующие совершению коррупционным правонарушениям.

уметь:

– оперировать правовыми понятиями и категориями в сфере противодействия коррупции;

– выявлять ситуации, для которых присущи коррупционные риски;

– анализировать и правильно применять правовые нормы в сфере противодействия коррупции;

– использовать приобретенные знания для защиты прав и свобод граждан, а также законных интересов общества и государства от противоправных посягательств коррупционной направленности;

– применять основные принципы противодействия коррупции при осуществлении своей профессиональной деятельности;

– распознавать и оценивать различные формы проявления коррупции;

владеть навыками:

– изучения ситуаций на предмет определения в них коррупционных рисков;

– аналитической оценки в процессе выработки и принятия решений в целях противодействия коррупции, прогнозирования последствий своих действий;

– подготовки проектов решений и служебных документов, а также сбора, систематизации и использования значимой информации в процессе борьбы с коррупцией;

– взаимодействия с государственными органами и организациями в процессе деятельности по противодействию коррупции;

– анализа правоприменительной практики и реализации норм материального, процессуального права в сфере противодействия коррупции.

№ п/п	Наименование тем	Вид занятия
2	**Организация работы по противодействию коррупции в налоговых органах**	
2.1	Тренинг-знакомство. Что такое коррупция?	*Практика*
2.2	Правовые основы противодействия коррупции в государственных органах	*Практика*
2.3	Практикум по заполнению справок о доходах	*Практика*
2.4	Способы противодействия коррупции в государственном управлении. Ротация на государственной гражданской службе	*Лекция*
2.5	Типичные коррупционные правонарушения в системе государственной службы	*Лекция*
2.6	Юридическая ответственность за коррупционные правонарушения	*Лекция*
2.7	Предупреждение, выявление и урегулирование конфликта интересов на государственной гражданской службе	*Практика*
2.8	Требования к поведению государственных гражданских служащих	*Практика*
2.9	Обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов	*Практика*
2.10	Оценка эффективности деятельности по противодействию коррупции в госорганах	*Практика*

Объем занятий по дисциплине – 38 часов (53% от всего объема программы).

Реферативное описание тем

2.1. Тренинг-знакомство. Что такое коррупция?

Знакомство слушателей друг с другом: опыт работы, направления профессиональной деятельности. Обсуждение актуальности, целей и задач обучения. Ожидания слушателей от обучения на курсе повышения квалификации.

2.2. Правовые основы противодействия коррупции в государственных органах.

Основы противодействия коррупции, регламентированные Федеральным законом № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ». Вопросы противодействия коррупции, регламентированные иными законами и подзаконными нормативными правовыми актами.

2.3. Практикум по заполнению справок о доходах.

Новации в заполнении справок о доходах государственными гражданскими служащими. Типичные ошибки при заполнении справок о доходах. Ситуационные задания по заполнению справок о доходах.

2.4. Способы противодействия коррупции в государственном управлении. Ротация на государственной гражданской службе.

Предупреждение, выявление, пресечение и раскрытие коррупционных правонарушений (преступлений).

Особенности оценки и минимизации коррупционных рисков в деятельности налоговых органов с учетом положений документов:

1. Письмо Минтруда России от 25 декабря 2014 г. № 18-0/10/В-8980 «О проведении федеральными государственными органами оценки коррупции рисков»;

2. Методические рекомендации по проведению оценки коррупционных рисков в федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные функции, утвержденными протоколом заседания проектного комитета от 13.07.2017 № 47(7);

3. Приказ ФНС России от 19.11.2025 № ЕД-7-4/990@ «Об утверждении Карты коррупционных рисков и мер по их минимизации Федеральной налоговой службы, территориальных налоговых органов и организаций, находящихся в ведении Федеральной налоговой службы»;

4. Перечень от 25 ноября 2025 № б/н «Перечень функций ФНС России, при реализации которых вероятно возникновение коррупционных рисков».

Осуществление ротации на государственной гражданской службе: правовые основы, проблемные вопросы и пути их разрешения.

2.5. Типичные коррупционные правонарушения в системе государственной службы.

Причины и условия, способствующие совершению коррупционных правонарушений на государственной службе. Субъекты совершения коррупционных правонарушений. Классификация типичных коррупционных правонарушений в системе государственной службы, присущие им признаки.

2.6. Юридическая ответственность за коррупционные правонарушения.

Виды юридической ответственности за коррупционные правонарушения: уголовная, административная, гражданско-правовая, дисциплинарная. Анализ составов правонарушений и наказаний за них.

Рассмотрение критериев привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения с учетом положений документов:

– Письмо Минтруда России «О критериях привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения» (вместе с «Обзором практики привлечения к ответственности государственных (муниципальных) служащих за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции»), март 2022 г.;

– Обзоры практики правоприменения в сфере конфликта интересов № 1, № 2, № 3, № 4, № 5, № 6 (Минтруд России).

2.7. Предупреждение, выявление и урегулирование конфликта интересов на государственной гражданской службе.

Сущность и содержание понятий «конфликт интересов» и «личная заинтересованность. Проблемы квалификации ситуаций, связанных с возникновением личной заинтересованности.

Актуальные вопросы исполнения обязанностей в ситуациях конфликта интересов и склонения служащих к коррупционным правонарушениям с учетом положений ведомственных документов:

1. Приказ от 7 июля 2023 ФНС России № ЕД-7-4/453@ «Об утверждении Порядка уведомления федеральными государственными гражданскими служащими… о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов»;

2. Приказ ФНС России от 15 марта 2011 г. № ММВ-7-4/202@ «О порядке уведомления государственными гражданскими служащими ФНС представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, регистрации таких уведомлений и проверки содержащихся в них сведений»;

3. Письмо Генеральной прокуратуры РФ от 22 ноября 2017 г. № 86-13-2017/Ип11279-17 «О направлении памятки по вопросам привлечения к юридической ответственности за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов».

Предотвращение, выявление и урегулирование типичных ситуаций, связанных с конфликтом интересов (имитация конкретных ситуаций и обсуждение правомерности поведения в них):

– 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 (отечественных и зарубежных организаций);

– получение подарков и услуг;

– имущественные обязательства и судебные разбирательства;

– взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения с государственной службы;

– явное нарушение установленных запретов (например, использование служебной информации, получение наград, почетных и специальных званий (за исключением научных) от иностранных государств и др.).

Актуальные вопросы применения письма Минтруда России от 15.10.2012 N 18-2/10/1-2088 «Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования» (вместе с «Обзором типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования»).

2.8. Требования к поведению государственных гражданских служащих при реализации установленных законодательством функций и полномочий.

Правовой статус государственного гражданского служащего. Требования, запреты и ограничения на государственной гражданской службе.

Использование в профессиональной деятельности положений письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 октября 2017 года № 18-4/10/В-7931 «О направлении Рекомендаций по соблюдению государственными (муниципальными) служащими норм этики в целях противодействия коррупции и иным правонарушениям», Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих ФНС, утвержденный Приказом ФНС от 11.04.2011 г. № ММ-7-4/260@.

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих. Особенности осуществления служебных проверок: проблемы и пути их решения.

Порядок привлечения к ответственности государственных гражданских служащих за коррупционные правонарушения: проблемы и пути их решения. Рассмотрение служебных споров.

2.9. Обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

Основные положения нормативных правовых актов, регламентирующих деятельности комиссий по урегулированию конфликта интересов. Проблемные вопросы, возникающие при организации заседаний комиссий по урегулированию конфликта интересов и пути их разрешения. Статус членов комиссий по урегулированию конфликта интересов и статус лиц, в отношении которых данные комиссии проводятся.

2.10. Оценка эффективности деятельности по противодействию коррупции в госорганах.

Методика оценки деятельности подразделений кадровых служб федеральных органов исполнительной власти по профилактике коррупционных и иных правонарушений. Показатели оценки эффективности деятельности по противодействию коррупции, принципы эффективного их достижения. Прокурорский надзор в сфере противодействия коррупции.

Практические задания (примеры)

Задание 1.

В отдел территориальной налоговой инспекции, в котором руководителем Иванов И.С., поступает на службу Захаров М.А., который является сыном супруги Иванова И.С. Может ли Захаров М.А. замещать должность государственной гражданской службы в данном подразделении? Какие нормативные положения необходимо использовать в данной ситуации?

Задание 2.

В одном из отделов территориальной налоговой инспекции проходят службу близкие друзья. Причем один из них работает руководителем данного подразделения. Есть ли запрет на работу данных лиц в соподчинении? Может ли здесь возникнуть ситуация, связанная с

конфликтом интересов? Если да, то какие действия должны быть совершены и кем для предотвращения данной ситуации?

Задание 3.

Салон-красоты «Леди» оказывает служащей территориальной налоговой инспекции Лысовой О.В. платные услуги в виде SPA-процедур. Одновременно данной служащей поручено осуществление функций государственного управления в отношении данного субъекта предпринимательства. Может ли в данной ситуации возникнуть конфликт интересов? Если да, то опишите действия госслужащего и представителя нанимателя?

Задание 4.

Государственный гражданский служащий Юров А.П. занимается педагогической деятельностью.

Имеет ли он право на выполнение данной оплачиваемой работы? Каковы установленные законом условия, при которых возможно выполнение иной оплачиваемой работы?

Задание 5.

Государственный гражданский служащий Прохоров В.И. в установленный срок не представил сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своей супруги. В качестве причин этого, при опросе его в мае текущего года, он назвал наличие у него личных неприязненных отношений с супругой, с которой он живет раздельно.

Может ли данная причина быть признана уважительной в данной ситуации? Должен ли быть служащий привлечен к дисциплинарной ответственности?

Задание 6.

Государственный гражданский служащий Иванов А.Н. на платной основе участвует в деятельности органа управления коммерческой организации.

Имеет ли он на это право (если да, то при каких условиях)? Имеет ли он право осуществлять предпринимательскую деятельность?

Задание 7.

Государственный гражданский служащий назначается в порядке ротации на аналогичную должность в государственный орган, располагающийся в другой местности. Состав семьи: супруга, ребенок 20 лет, который обучается в ВУЗе (заочная форма обучения). По утверждению государственного гражданского служащего у него есть уважительная причина, по которой он имеет право отказаться от ротации.

Имеются ли уважительные причины для отказа от ротации в данной ситуации и должны ли они быть подтверждены документально?

Методические рекомендации

В учебной работе большое внимание необходимо уделять применению современных форм и методов обучения. При проведении лекций обязательно наличие презентации и использование мультимедийной техники. В содержании обучения приоритет отдается практической направленности обучения: актуальным проблемам законодательства РФ; анализу правомерного применения норм права в типичных ситуациях повседневной деятельности государственного служащего, обзору практики по вопросам противодействия коррупции.

Для проведения занятий используются активные методы обучения, стимулирующие познавательную деятельность слушателей, опираясь на методические основы педагогической технологии «Развитие критического мышления».

Технологическую основу составляет базовая модель трех стадий «вызов – реализация смысла (осмысление) – рефлексия (размышление)», которая позволяет помочь слушателям самим определять цели обучения, осуществлять активный поиск информации и размышлять о том, что они узнали. На стадии вызова (evocation) в сознании слушателей происходит процесс актуализации имеющихся знаний и представлений о предмете изучения. Поскольку при этом сочетаются индивидуальная и групповая формы работы, участие слушателей в образовательном процессе активизируется, формируется познавательный интерес. Результатом данных процессов является самостоятельное определение ими цели дальнейшей учебной деятельности.

На стадии осмысления (realization) слушатель вступает в непосредственный контакт с новой информацией – носителем новых идей. Происходит ее систематизация. Стадия рефлексии (reflection) характеризуется тем, что слушатели закрепляют новые знания и активно перестраивают собственные представления с тем, чтобы включить в них новые понятия. Таким образом, происходит “присвоение” нового знания и формирование на его основе своего аргументированного представления об изучаемом объекте.

В ходе работы по такой модели учащиеся овладевают различными способами интегрирования информации, учатся вырабатывать собственное мнение на основе осмысления различного опыта, идей и представлений, строить умозаключения и логические цепи доказательств, выражать свои мысли четко, понятно для других, уверенно и корректно по отношению к окружающим.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется слушателями по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Основными видами самостоятельной работы слушателями без участия преподавателей являются:

– формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);

– выполнение домашних заданий в виде предложенной лектором работы по определенному разделу дисциплины.

С целью определения качества усвоения материала проводится проверка знаний слушателей с использованием совокупности контрольных заданий и вопросов в виде текущего и итогового контроля.

Текущий контроль осуществляется на лекциях в самых разнообразных формах – опроса слушателей по изученным вопросам, диалога с преподавателем во время лекций, промежуточного тестирования, выполнения слушателями индивидуальных заданий по темам изучаемой дисциплины.

Список литературы

1. Приказ ФНС России от 15.03.2011 № ММВ-7-4/202@ «О порядке уведомления государственными гражданскими служащими ФНС представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, регистрации таких уведомлений и проверки содержащихся в них сведений».

2. Приказ ФНС России от 07.07.2023 № ЕД-7-4/453@ «Об утверждении Порядка уведомления федеральными государственными гражданскими служащими… о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов»;

3. Приказ ФНС России от 30 декабря 2025 № ЕД-7-4/1306@ «Об утверждении Порядка уведомления федеральными государственными гражданскими служащими центрального аппарата и территориальных органов ФНС России, назначаемыми на должность и освобождаемыми от должности руководителем Федеральной налоговой службы, о намерении выполнять иную оплачиваемую работу».

4. Письмо Минтруда России от 25.12.2014 № 18-0/10/В-8980 «О проведении федеральными государственными органами оценки коррупции рисков»;

5. Методические рекомендации по проведению оценки коррупционных рисков в федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные функции, утвержденными протоколом заседания проектного комитета от 13.07.2017 № 47(7);

6. Письмо Минтруда России от 15.10.2012 № 18-2/10/1-2088 «Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования» (вместе с «Обзором типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования»).

7. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.10.2017 № 18-4/10/В-7931 «О направлении Рекомендаций по соблюдению государственными (муниципальными) служащими норм этики в целях противодействия коррупции и иным правонарушениям».

8. Письмо Генеральной прокуратуры РФ от 22.11.2017 № 86-13-2017/Ип11279-17 «О направлении памятки по вопросам привлечения к юридической ответственности за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов».

9. Приказ ФНС России от 19.11.2025 № ЕД-7-4/990@ «Об утверждении Карты коррупционных рисков и мер по их минимизации Федеральной налоговой службы, территориальных налоговых органов и организаций, находящихся в ведении Федеральной налоговой службы».

10. Письмо Минтруда России от 15.04.2022 № 28-6/10/П-2479 «Об актуализации Обзора практики привлечения к ответственности государственных (муниципальных) служащих за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции» (вместе с «Обзором практики привлечения к ответственности государственных (муниципальных) служащих за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции»).

11. Перечень от 25 ноября 2025 № б/н «Перечень функций ФНС России, при реализации которых вероятно возникновение коррупционных рисков».

12. Обзоры практики правоприменения в сфере конфликта интересов № 1, № 2, № 3, № 4, № 5, № 6 (Минтруд России).

13. Антикоррупционная этика и служебное поведение: научно-практическое пособие. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 124 с.

14. Гармаев Ю.П., Иванов Э.А., Маркунцов С.А. Антикоррупционный комплаенс в Российской Федерации: междисциплинарные аспекты: Монография // СПС КонсультантПлюс. 2020.

15. Государственная служба и противодействие коррупции. Основные рекомендации и разъяснения: сборник нормативных правовых актов. – М.: Проспект, 2019. – 432 с.

16. Кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. – М.: Проспект, 2023. - 8 с.

17. Кузякин Ю.П., Кузякин С.В. Противодействие коррупции в системе государственной службы: международный опыт // Административное право и процесс. 2022. № 1. С. 70–74.

18. Меры по предупреждению коррупции в организации (утв. Минтрудом России) // СПС КонсультантПлюс, 2022.

19. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон № 79 ФЗ. - М.: Проспект, 2023. - 96 с.

20. О противодействии коррупции: Федеральный закон № 273-ФЗ. - М.: Проспект, 2023. – 48.

21. Противодействие коррупции: новые вызовы: монография. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения, 2021. 384 с.

22. Панов А.Ю. Особенности противодействия конфликту интересов на государственной гражданской службе: учебное пособие (в схемах и определениях/ А.Ю. Панов. – Н. Новгород: Приволжский ИПК ФНС России, 2023. – 64 с.

23. Пресняков М.В. «Частные» механизмы противодействия коррупции: оптимизация и пределы экспансии антикоррупционных практик // Административное право и процесс. 2022. № 9. С. 20–27.

24. Тухватуллин Т.А., Манухин С.Н. Федеральный закон «О противодействии коррупции»: ретроспектива изменений и перспективы совершенствования // Хозяйство и право. 2022. № 10. С. 80–91.

25. Фалина, А.С. Взаимодействие государства и бизнеса в разработке и реализации антикоррупционной политики Российской Федерации: учебно-методическое пособие / А.С. Фалина. – М.: Издательство РАГС, 2021. – 108 с.

26. Цирин А.М., Севальнев В.В. Институциональные механизмы противодействия коррупции на государственной службе // Журнал российского права. 2021. № 9. С. 133–142.

27.Шишкарев, С. Н. Концептуальные и правовые основы российской антикоррупционной политики: монография / С.Н. Шишкарев. – М.: КДУ, 2020. – 248 с.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психологические способы формирования навыков и умений антикоррупционного поведения государственных гражданских служащих

(наименование учебной дисциплины)

Введение

Деятельность сотрудников налоговых органов протекает в области общественных отношений и отличается разнообразием решаемых задач и особенностью труда: напряженной многочасовой деятельностью при дефиците времени на обдумывание адекватных действий, работой с большими объемами различной информации, необходимостью быстрого переключения с одной проблемы на другую, несовпадением интересов с партнерами по деловому взаимодействию. Работа сотрудников, в чью компетенцию входит противодействие коррупции, связана с непосредственным общением, взаимодействием с субъектами различных государственных органов, налогоплательщиками для решения разнообразных профессиональных задач. Это требует не только знаний в области борьбы с коррупционными правонарушениями, но и в психологии. Высокий уровень развития психологической компетентности позволит сотруднику эффективно выстроить взаимодействие, коммуникацию с субъектами профессионального взаимодействия.

Цели, задачи и место учебной дисциплины в процессе повышения квалификации

Дисциплина «Психологические способы формирования навыков и умений антикоррупционного поведения государственных гражданских служащих» занимает важное место в процессе обновления, закрепления знаний и овладения навыками для решения профессиональных задач.

В результате изучения данной дисциплины государственные служащие получат обновление знаний по психологическим аспектам деятельности органов государственной власти, которые соответствуют квалификационным требованиям к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными служащими.

Цель изучения данной дисциплины состоит в формировании новых и развитии ранее приобретенных навыков и умений антикоррупционного поведения государственных гражданских служащих налоговых органов в части психологических приемов эффективного взаимодействия с различными субъектами для повышения эффективности их профессиональной деятельности.

В рамках заявленной темы должны быть решены следующие ***задачи***:

1) развитие антикоррупционной устойчивости личности государственных гражданских служащих налоговых органов;

2) совершенствование умений взаимодействия сотрудников налоговых органов с целью противодействия коррупции;

3) обучение психологическому анализу сложных ситуаций в процессе осуществления деятельности по противодействию коррупции с целью принятия грамотных решений с учетом поставленных профессиональных задач.

Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины государственный гражданский служащий должен:

знать:

– основные закономерности взаимодействия с учетом реализации принципов клиентоцентричности;

– психологические приемы эффективной коммуникации;

– возможные профессиональные деформации сотрудников.

уметь:

– разрабатывать и аргументировать предложения, направленные на повышение эффективности профессиональной деятельности;

– эффективно взаимодействовать в ходе служебной деятельности;

– оценивать и прогнозировать поведение на основе анализа личности человека;

– предупреждать и разрешать конфликтные ситуации, возникающие в процессе профессиональной деятельности.

владеть навыками:

– аналитической оценки в процессе выработки и принятия решений, прогнозирования последствий своих действий;

– построения эффективных коммуникаций;

– взаимодействия с разными категориями сотрудников с целью противодействия коррупции.

№ п/п	Наименование тем	Вид занятия
3	**Психологические способы формирования навыков и умений антикоррупционного поведения государственных гражданских служащих**	
Обязательная часть		
3.1	Развитие стрессоустойчивости и профилактика профессионального выгорания	*Практика*
3.2	Традиционные российские духовно-нравственные ценности. Ценности человекоцентричности как основа внешних и внутренних коммуникаций	*Лекция*
3.3	Формирование антикоррупционной устойчивости личности государственных гражданских служащих	*Практика*
3.4	Профайлинг в профессиональной деятельности	*Практика*
	Вариативная часть	
3.4	Тренинговая подготовка по управлению конфликтами	*Практика*
3.5	Психология эффективных коммуникаций	*Практика*
3.6	Личная эффективность государственного гражданского служащего	*Практика*

Объем занятий по дисциплине – 18 часов (25% от всего объема программы).

Реферативное описание тем

Обязательная часть.

3.1. Развитие стрессоустойчивости и профилактика профессионального выгорания.

Сущность, механизм возникновения, стадии протекания и виды стресса. Особенности преодоления стресса на работе. Методы профилактики профессионального выгорания.

3.2. Традиционные российские духовно-нравственные ценности. Ценности человекоцентричности как основа внешних и внутренних коммуникаций

Основные понятия и нормативная база. Ценности в профессиональной деятельности государственного гражданского служащего. Понятие и принципы человекоцентричности. Ценности человекоцентричности и их отражение в Декларации человекоцентричности и Манифесте ФНС России. Культура деловых коммуникаций и эмпатия. Технологии эффективной коммуникации при взаимодействии с сотрудниками и пользователями услуг.

3.3. Формирование антикоррупционной устойчивости личности государственных гражданских служащих.

Профессиональные и нравственные деформации в деятельности госслужащих. Психологические аспекты коррупционного поведения. Психологические методы профилактики и предотвращения коррупционного поведения госслужащих. Антикоррупционная профессиональная среда и антикоррупционная устойчивость личности в современных условиях.

3.4. Профайлинг в профессиональной деятельности.

Понятие и методы профайлинга. Невербальное поведение как личностный индикатор. Речь как характеристика личности. Ведущая реперезентативная система. Индикаторы личности в поведении. Профайлинг: психотипы личности.

Вариативная часть.

3.5. Тренинговая подготовка по управлению конфликтами.

Понятие, виды и причины конфликтов. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Динамика конфликта. Этапы разрешения конфликтной ситуации. Условия разрешения конфликта. Приемы снижения напряжения в конфликтных ситуациях. Овладение навыками эффективного поведения в конфликтной ситуации.

3.6. Психология эффективных коммуникаций.

Понятие коммуникации. В чем заключается коммуникативная компетентность. Этапы коммуникативного процесса. Барьеры коммуникации. Приемы эффективной коммуникации.

3.7. Личная эффективность государственного гражданского служащего.

Формирование и развитие ключевых компетенций сотрудников налоговых органов. Создание индивидуальной дорожной карты развития. Готовность к изменениям, формирование умения работы в команде. Практические аспекты работы в коллективе (навыки, сложности, мотивация и т.д.)

Практические задания (примеры)

Задание 1.

Ответьте на следующий вопрос: Какие приемы помогают мне создать первое впечатление и установить контакт с партнером по общению? Что мешает создать положительное впечатление и установить контакт?

Заполните таблицу:

Как произвести впечатление	
Положительное	*Отрицательное*

Задание 2.

Слушатели делятся на микрогруппы.

Задание: приведите примеры оценочных фраз, которые могут вызвать непонимание и желание защититься. Определите докладчика. Регламент выступления 3 минуты.

Во время выступлений групп отмечайте для себя (мысленно или письменно) то, что пополнит вашу личную «копилку» *неэффективных* оценочных фраз, которые лучше не использовать при общении с коллегами.

Переформулируйте оценочные суждения в конструктивные высказывания, направленные на повышение эффективности работы.

Задание 3.

Слушатели делятся на микрогруппы.

Задание: опишите, какие проблемы возникают у вас при взаимодействии с коллегами. Определите докладчика. Регламент выступления 5 минут.

Поразмышляйте о том, как можно решить проблему взаимодействия.

Задание 4.

Упражнение «Служебная записка».

Цель: Отработка техники выхода из конфликтных ситуаций.

Содержание: Работа проходит в пяти подгруппах. Каждая подгруппа получает карточку с названием стиля выхода из конфликта. Преподаватель просит участников представить, что руководитель инспекции собирается издать приказ о том, что отказавшиеся работать над годовым отчетом в новогоднюю ночь работники, будут лишены СМС. Он ещё не успел издать этот приказ, а только думает над его проектом и хотел бы знать мнение сотрудников. В связи с этим необходимо написать служебную записку на имя руководителя в соответствии с указанным на карточке стилем.

После того как письма будут готовы (от 6 до 20 минут), представители подгрупп по очереди зачитывают их, а остальные участники отгадывают, какой способ выхода из конфликтной ситуации был использован.

Обсуждение: Участники обсуждают возможности и недостатки использования каждого стиля выхода из конфликтной ситуации в рамках данного контекста. Что звучало особенно убедительно в их письмах? Как бы отреагировал руководитель инспекции на данные ответы и почему?

Методические указания: карточки для упражнения:

- Приспособление;
- Уклонение;
- Соперничество;
- Сотрудничество;
- Компромисс.

Задание 5.

Запишите 5 «Ты-высказываний» по результатам самонаблюдения и наблюдения за коллегами. Проанализируйте последствия их использования (какие чувства они вызывают). Перефразируйте их в «Я-высказывания» в соответствии с правилами их формулирования. Результаты представьте в виде таблицы.

№	Ты-высказывание	Последствия	Я-высказывание
1			
2			
3			
4			
5			

Методические рекомендации

Введение многоуровневого образования, создание единого образовательного пространства, реализация компетентностного подхода обуславливают необходимость особого подхода к организации обучения. Работа преподавателя должна быть направлена не только на трансляцию теоретических, научных знаний, но на выбор оптимальной стратегии преподавания, использование при организации и проведении аудиторной работы современных образовательных технологий, направленных на создание творческой атмосферы образовательного процесса.

Поэтому при реализации учебного процесса большое внимание уделяется применению современных форм и технологий проведения занятий: тренингов, кейсов, игр, многих других приемов, потому что именно они развивают профессиональные и общекультурные компетенции слушателей, формируют необходимые для профессии умения и навыки, создают предпосылки для психологической готовности внедрять в реальную практику освоенные умения и навыки.

При проведении лекций используются активные и интерактивные формы проведения занятий. В части компетентностно-деятельностного подхода психолого-педагогической основой обучения является активная познавательная деятельность самого обучающегося, приводящая к

формированию умений творчески мыслить, используя приобретаемые в процессе деятельности знания, навыки и умения.

Для проведения занятий используются активные методы обучения (тренинги, групповые дискуссии и т. д), стимулирующие познавательную деятельность слушателей, опираясь на методические основы педагогической технологии «Развитие критического мышления».

Технологическую основу составляет базовая модель трех стадий «вызов – реализация смысла (осмысление) – рефлексия (размышление)», которая позволяет помочь слушателям самим определять цели обучения, осуществлять активный поиск информации и размышлять о том, что они узнали. На стадии вызова (evocation) в сознании слушателей происходит процесс актуализации имеющихся знаний и представлений о предмете изучения. Поскольку при этом сочетаются индивидуальная и групповая формы работы, участие слушателей в образовательном процессе активизируется, формируется познавательный интерес. Результатом данных процессов является самостоятельное определение ими цели дальнейшей учебной деятельности.

На стадии осмысления (realization) слушатель вступает в непосредственный контакт с новой информацией – носителем новых идей. Происходит ее систематизация. Стадия рефлексии (reflection) характеризуется тем, что слушатели закрепляют новые знания и активно перестраивают собственные представления с тем, чтобы включить в них новые понятия. Таким образом, происходит “присвоение” нового знания и формирование на его основе своего аргументированного представления об изучаемом объекте.

В ходе работы по такой модели слушатели овладевают различными способами интегрирования информации, учатся вырабатывать собственное мнение на основе осмысления различного опыта, идей и представлений, строить умозаключения и логические цепи доказательств, выражать свои мысли четко, понятно для других, уверенно и корректно по отношению к окружающим.

При проведении занятий обязательно учитывается распределение времени на лекционный материал и выполнение практических занятий в соответствии с утвержденным учебно-тематическим планом.

Для проведения практических занятий должны использоваться методические разработки, позволяющие индивидуализировать задания обучаемым в зависимости от их должностных категорий. Такие задания представляют собой проблемные ситуационные варианты, различающиеся моделями информационных систем, и набором конкретных действий, существенных для определённых категорий обучаемых, объединённых в соответствующую подгруппу.

Важнейшим элементом практического занятия является учебная задача (проблема), предлагаемая для решения. Преподаватель подбирает примеры (задачи и логические задания) для практического занятия, представляет дидактическую цель: привитие каких навыков и умений применительно к каждой задаче установить, каких усилий от обучающихся она потребует, в чем должно проявиться творчество слушателей при решении данной задачи.

При планировании практического занятия и разработке индивидуальных заданий преподавателю важно учитывать подготовку и интересы каждого слушателя.

Рекомендуется сначала давать легкие задачи (логические задания), которые рассчитаны на репродуктивную деятельность, требующую простого воспроизведения способов действия, данных на лекции для осмысления и закрепления в памяти. Такие задачи помогают контролировать правильность понимания обучающимися отдельных вопросов изученного материала небольшого объема (как правило, в пределах одной лекции). В этом случае преобладает решение задач по образцу, предложенному на лекции.

Затем содержание учебных задач усложняется. Предлагаются задачи, рассчитанные на репродуктивно-преобразовательную деятельность, при которой обучающемуся нужно не только воспроизвести известный ему способ действий, но и дать анализ его целесообразности, высказать свои соображения, относящиеся к анализу условий задачи, выдвигаемых гипотез, полученных результатов. Этот тип задач по отдельным вопросам темы должен развивать умения и навыки применения изученных методов и контролировать их наличие у обучающихся.

В дальнейшем содержание задач (логических заданий) снова усложняется с таким расчетом, чтобы их решение требовало в начале отдельных элементов продуктивной деятельности, а затем – полностью продуктивной (творческой). Как правило, такие задачи в целом носят комплексный характер и предназначены для контроля глубины изучения материала темы или курса.

Выстраивая систему задач постепенно возрастающей сложности, преподаватель добивается усвоения слушателями наиболее важных методов и приемов, характерных для данной учебной дисциплины.

С целью определения качества усвоения материала проводится проверка знаний слушателей с использованием совокупности контрольных заданий и вопросов в виде текущего и итогового контроля.

Текущий контроль осуществляется на занятиях в самых разнообразных формах – опроса слушателей по изученным вопросам, диалога с преподавателем во время лекций, промежуточного тестирования, выполнения слушателями индивидуальных заданий по темам изучаемой дисциплины.

Список литературы

1. Агаева, А.Ш. Деловая культура и психология общения: учебное пособие / А.Ш. Агаева; Ш.А. Идрисов. - М.: Инфра-Инженерия, 2022. - 232 с. : ил.
2. Биркенбиль, В. Тренинг уверенного общения. 56 упражнений, которые по-могут прокачать навыки коммуникации / В. Биркенбиль. - М.: ЭКСМО, 2022. - 288 с.
3. Воронина, Н.А. Взаимодействие с налогоплательщиками. Секреты эффективности: учебно-методическое пособие / Н.А. Воронина; О.И. Суховеева; А.Ш. Широкова. - Н. Новгород: Приволжский ин-т повышения квалификации ФНС России, 2024. - 64 с.
4. Галло, Э. Разрешение конфликтов / Э. Галло. - пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2020. - 222 с.
5. Дельцов, В. Почему я ввязываюсь в конфликты? /Дельцов. - М.: Научная книга, 2021. - 166 с. - (Эффективные тренинги)
6. Зверева, Н. Магия общения: Этому можно научиться / Н. Зверева. - М.: Альпина Паблишер, 2021. - 262 с
7. Зверева, Н. Я спрашиваю - мне отвечают: Инструменты искусного диалога / Н. Зверева; С. Иконникова. - М.: Альпина Паблишер, 2023. - 200 с.
8. Ильин, Е. П. Психология делового общения / Е. П. Ильин. - ил. - СПб: Питер, 2017. - 240 с. - (Мастера психологии).
9. Кожанова, И. В. Секреты эффективного делового общения: учебное пособие / И.В. Кожанова; А.Ш. Широкова. - Н. Новгород: Приволжский ин-т повышения квалификации ФНС, 2024. - 56 с.
10. Ксенофонтова, Е.Г. Универсальные компетенции в сфере делового общения: учебное пособие с практикумом / Е.Г. Ксенофонтова; А.В. Гизатуллина; Н.С. Зимова. - М.: Проспект, 2023. - 208 с.: ил.
11. Майорова, М. И. Сценарии конфликтов: Как без нервов улаживать споры и проблемы на работе и в жизни/ М.И. Майорова. - М.: Альпина Паблишер, 2021. - 139 с.
12. Орлов, А. Джедайские техники конструктивного общения / А. Орлов. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020. - 192 с.: ил.
13. Рызов, И.Р. Психотрюки: 69 приемов в общении, которым не учат в школе / И.Р. Рызов. - М.: ЭКСМО, 2023. - 256 с.: ил. - (Кремлевская школа переговоров).
14. Шейнов, В. П. Как убедить, когда вас не слышат/ В.П. Шейнов. - СПб.: Питер, 2021. - 352 с. - (Экопокет)
15. Эдвардс, В. Наука общения. Как читать эмоции, понимать намерения и находить общий язык с людьми / В. Эдвардс. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. -384 с.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Современные информационные технологии
в деятельности налоговых органов

(наименование учебной дисциплины)

Введение

Необходимым условием качественного выполнения своих должностных обязанностей сотрудниками налоговых органов является наличие у государственных гражданских служащих ФНС России сформированных профессиональных компетенций, включающих знания, умения, навыки в части работы с использованием современных информационных технологий.

Использование современных информационных технологий является необходимым условием выполнения функциональных обязанностей, возлагаемых на сотрудников налоговых органов. «Мой Офис» является альтернативой иностранному ПО и способен решать все задачи, которые должны решаться офисными приложениями.

Цели, задачи и место учебной дисциплины в процессе повышения квалификации

Дисциплина «Современные информационные технологии в деятельности кадровых подразделений» занимает важное место в процессе обновления и закрепления профессиональных компетенций. Изучение данной дисциплины способствует совершенствованию навыков использования возможностей MS Office в работе налоговых органов.

Целью изучения дисциплины является формирование новых и развитие ранее приобретенных профессиональных компетенций государственных гражданских служащих налоговых органов в части использования современных информационных технологий при выполнении профессиональных задач.

В рамках заявленной дисциплины должны быть решены следующие ***задачи***:

– изучить методы анализа данных;

- создание условий для трансформации учебно-познавательной деятельности слушателей в профессиональную деятельность служащих налоговых органов;

- дополнение имеющихся базовых знаний по использованию современных информационных технологий при выполнении профессиональных задач, их закрепление, обобщение и систематизация.

- изучение современных информационных технологий, применимых на государственной гражданской службе.

Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины государственный гражданский служащий должен:

знать:

– основы работы с цифровыми инструментами;
– основы работы с документами;
– информационные технологии, применимые в работе;
– современные формы и методы анализа данных;

уметь:

- ориентироваться в интерфейсе программы
- создавать разные виды диаграмм
- проводить аналитику
- обрабатывать массивы данных

владеть навыками:

–аналитической оценки в процессе выработки и принятия решений, прогнозирования последствий своих действий;

- работы с цифровыми инструментами;
- практической визуализации.

№ п/п	Наименование тем	Вид занятия
4	**Современные информационные технологии в деятельности налоговых органов**	
4.1	Цифровые инструменты повышения эффективности работы	*Практика*
4.2	Современные формы и методы анализа данных	*Практика*

Объем занятий по дисциплине – 6 часов (8% от всего объема программы).

Реферативное описание тем

4.1. Цифровые инструменты повышения эффективности работы

Цифровые инструменты, их предназначение для выполнения определенной задачи, улучшения функции или упрощения процесса с помощью цифровых технологий. Цифровые технологии изменяющие мир: Интернет вещей (Internet of Things, IoT), Дополненная реальность (Augmented Reality, AR), Виртуальная реальность (Virtual Reality, VR). Роботизация (RPA) как автоматизация бизнес-процессов с помощью программных роботов, эмулирующих действия человека в ИТ-системах. RPA в налоговых органах. Оптимизация рабочих процессов, снижение нагрузки и повышение производительности труда.

4.2. Современные формы и методы анализа данных

Анализ данных —процесс изучения, интерпретации и представления информации с целью получения полезных знаний и принятия обоснованных решений. Определение целей и задач анализа. Изучение доступных данных, основные характеристики данных: тип данных (количественные, категориальные), размер выборки, наличие пропущенных значений или выбросов. Обзор доступных методов анализа данных. Примеры использования методов анализа данных: описательная статистика, визуализация данных, кластерный анализ.

Практические задания (примеры)

Задание 1.

Сформируйте новый фильтр размерности в ранее созданной мультисфере.

Задание 2.

Путем добавления размерности сформируйте мультисферу по вертикали и по горизонтали.

Задание 3.

Рассматриваются возможности работы с электронными таблицами: автозаполнение, промежуточные итоги, консолидация данных, создание сводных таблиц, форматирование таблиц, сортировка и фильтрация данных.

Методические рекомендации

В учебной работе большое внимание необходимо уделять применению современных форм и методов обучения. В содержании обучения приоритет отдается практической направленности обучения.

Для проведения занятий используются активные методы обучения, стимулирующие познавательную деятельность слушателей, опираясь на методические основы педагогической технологии «Развитие критического мышления».

Технологическую основу составляет базовая модель трех стадий «вызов – реализация смысла (осмысление) – рефлексия (размышление)», которая позволяет помочь слушателям самим определять цели обучения, осуществлять активный поиск информации и размышлять о том, что они узнали. На стадии вызова (evocation) в сознании слушателей происходит процесс актуализации имеющихся знаний и представлений о предмете изучения. Поскольку при этом

сочетаются индивидуальная и групповая формы работы, участие слушателей в образовательном процессе активизируется, формируется познавательный интерес. Результатом данных процессов является самостоятельное определение ими цели дальнейшей учебной деятельности.

На стадии осмысления (realization) слушатель вступает в непосредственный контакт с новой информацией – носителем новых идей. Происходит ее систематизация. Стадия рефлексии (reflection) характеризуется тем, что слушатели закрепляют новые знания и активно перестраивают собственные представления с тем, чтобы включить в них новые понятия. Таким образом, происходит “присвоение” нового знания и формирование на его основе своего аргументированного представления об изучаемом объекте.

В ходе работы по такой модели учащиеся овладевают различными способами интегрирования информации, учатся вырабатывать собственное мнение на основе осмысления различного опыта, идей и представлений, строить умозаключения и логические цепи доказательств, выражать свои мысли четко, понятно для других, уверенно и корректно по отношению к окружающим.

С целью определения качества усвоения материала проводится проверка знаний слушателей с использованием совокупности контрольных заданий и вопросов в виде текущего и итогового контроля.

Текущий контроль осуществляется на лекциях в самых разнообразных формах – опроса слушателей по изученным вопросам, диалога с преподавателем во время занятий, промежуточного тестирования, выполнения слушателями индивидуальных заданий по темам изучаемой дисциплины.

Список литературы

1. Руководство Пользователя Polymatica Analytics 5.7: [Электронный ресурс]. Доступ с сайта «ООО «ПОЛИМАТИКА РУС», 2022. - 255 с.
2. Данелян, Т.Я. Информационные технологии в налоговом администрировании: учебное пособие / Т.Я. Данелян. - М.: ЛЕНАНД, 2022. - 264 с.
3. Карпеева, Н. М. Использование Microsoft Excel в работе налоговых органов: учебно-методическое пособие / Н. М. Карпеева; соавт. Н.А. Панова. - Н. Новгород: Приволжский ин-т повышения квалификации ФНС, 2023. - 58 с.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

Повышение квалификации гражданских служащих осуществляется в очной форме путем непосредственного общения слушателя с преподавателем. В содержании обучения приоритет отдается практической направленности обучения.

При проведении занятий обязательно учитывается распределение времени на лекционный материал и выполнение практических занятий в соответствии с утвержденным учебно-тематическим планом.

Программа повышения квалификации предусматривает проведение занятий в соответствии с целевыми установками программы, которые обеспечивают требуемый уровень усвоения учебного материала. Знания приобретаются в основном проведением лекций, практических занятий и самостоятельной работы. Умения и навыки достигаются проведением ряда взаимосвязанных практических занятий, деловых и ролевых игр, разбором конкретных ситуаций, тренингов и др.

На лекционных занятиях излагаются наиболее важные и сложные вопросы, являющиеся теоретической основой нормативных документов и практических действий. Часть лекций может излагаться проблемным методом с привлечением слушателей для решения сформулированных преподавателем проблем.

На практические занятия выносятся вопросы, усвоение которых требуется на уровне

навыков и умений. При проведении практических занятий необходимо отрабатывать задания, учитывающие специфику выполняемых функциональных обязанностей слушателями курсов по своему профессиональному предназначению, в том числе предусматривать задания с проведением деловых игр (эпизодов) и созданием ситуаций, моделирующих типовые нарушения.

Для проведения практических занятий должны использоваться методические разработки, позволяющие индивидуализировать задания обучаемым в зависимости от их должностных категорий. Такие задания представляют собой проблемные ситуационные варианты, различающиеся моделями информационных систем, и набором конкретных действий, существенных для определённых категорий обучаемых, объединённых в соответствующую подгруппу.

Формирование профессиональных компетенций обеспечивается широким использованием в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых игр, тренингов, разбора конкретных ситуаций) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Учебная база Академии оснащена современными техническими средствами для обеспечения учебного процесса. Лекции и практические занятия проводятся в аудиториях, оснащенных компьютером, мультимедийным проектором, экраном и доской.

Компьютерные классы оборудованы автоматизированными рабочими местами для проведения занятий по учебным дисциплинам из расчёта одно рабочее место на одного обучающегося при проведении занятий в данных классах.

Для обеспечения учебной, учебно-методической, научной, справочной литературой, доступа к современным профессиональным базам данных, справочно-правовым системам и к глобальной сети Интернет, имеется библиотека. Каждому обучающемуся обеспечивается доступ к библиотечному фонду, укомплектованному печатными и электронными изданиями основной учебной литературы, изданными за последние 10 лет, из расчёта не менее одного экземпляра на 4-5 обучающихся.

Реализация программы обеспечивается как штатными преподавателями специализированных кафедр Академии, так и руководящими и научно-педагогическими работниками организаций и ведущих ВУЗов, привлекаемыми к реализации программы на условиях гражданско-правового договора (контракта).

ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

Оценка качества освоения программы включает входной, текущий и/или промежуточный контроли, а также итоговую аттестацию обучающихся.

Входной контроль должен охватывать всех обучающихся и проводиться в форме тестирования не позднее первого дня обучения. Целью входного контроля является определение уровня знаний обучающихся для корректировки и адаптации учебного процесса под конкретные потребности обучающихся.

Текущий контроль и/или промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением, утвержденным ректором Академии.

Итоговая аттестация по настоящей дополнительной профессиональной программе повышения квалификации предполагает проведение экзамена в форме тестирования. Порядок проведения итоговой аттестации определен Положением об итоговой аттестации, утвержденным ректором Академии.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Перечень вопросов, выносимых на экзамен

1. Актуальные вопросы прохождения государственной гражданской службы

2. Актуальные вопросы налоговой политики и совершенствования налогового законодательства Российской Федерации

3. Аспекты налогообложения доходов и имущества государственных гражданских служащих

4. Правовые основы противодействия коррупции в государственных органах

5. Практикум по заполнению справок о доходах

6. Способы противодействия коррупции в государственном управлении. Ротация на государственной гражданской службе

7. Типичные коррупционные правонарушения в системе государственной службы

8. Юридическая ответственность за коррупционные правонарушения

9. Предупреждение, выявление и урегулирование конфликта интересов на государственной гражданской службе

10. Требования к поведению государственных гражданских служащих

11. Обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов

12. Оценка эффективности деятельности по противодействию коррупции в госорганах

13. Развитие стрессоустойчивости и профилактика профессионального выгорания

14. Традиционные российские духовно-нравственные ценности. Ценности человекоцентричности как основа внешних и внутренних коммуникаций

15. Формирование антикоррупционной устойчивости личности государственных гражданских служащих

16. Профайлинг в профессиональной деятельности

17. Тренинговая подготовка по управлению конфликтами

18. Психология эффективных коммуникаций

19. Личная эффективность государственного гражданского служащего

20. Цифровые инструменты повышения эффективности работы

21. Современные формы и методы анализа данных

Примеры тестовых вопросов

1. Что может являться основанием заседания Комиссии по урегулированию конфликта интересов?

– Сообщение о преступлении
– Сообщение о нарушениях служебной дисциплины
– Сообщение об административном правонарушении
– Заявление служащего о невозможности по объективным причинам представить сведения о доходах своего супруга

2. Кто в соответствии с Уголовным кодексом РФ может быть привлечен к уголовной ответственности за коррупционные преступления?

– Физические, юридические лица, государственные органы
– Только физические лица
– Физические и юридические лица
– Только юридические лица

3. На какой срок гражданский служащий может быть отстранен от замещаемой должности со дня принятия решения об урегулировании конфликта интересов?

– Не превышающий 60 дней. Данный срок может быть продлен до 90 дней
– 1 месяц
– 14 дней

– До момента устранения обстоятельств, являвшихся основанием для отстранения от замещаемой должности

4. Какое решение должно быть принято в отношении полученных в ходе проверки по факту коррупционного правонарушения материалов, свидетельствующих о наличии признаков преступления или административного правонарушения?

– Передать в общественный совет

– Рассмотреть соответствующей комиссией по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов

– Представить представителю нанимателя для привлечения служащего к ответственности

– Направить в государственные органы в соответствии с их компетенцией

5. Какая сумма денежных средств в соответствии с Уголовным кодексом РФ считается особо крупным размером взятки?

– Превышающая 1 млн. рублей

– Превышающая 500 тыс. рублей

– Превышающая 25 тыс. рублей

– Превышающая 50 тыс. рублей

Лицам, успешно освоившим дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Предупреждение коррупции на государственной службе» и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

Проректор по научному и инновационному развитию Е.А. Хицков