

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
( Н И У « Б е л Г У » )

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНО-  
ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(НА ПРИМЕРЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ТАМОЖНИ)**

Дипломная работа студентки,  
обучающейся по специальности 38.05.02  
«Таможенное дело» очного отделения  
5 курса группы 05001205  
Казарян Марии Сейрановны

Научный руководитель  
кандидат социологических наук,  
доцент Петрушко Е.Н.

Рецензент  
начальник отдела инспектирования  
и профилактики правонарушений  
Белгородской таможни  
Оводенко Е.П.

БЕЛГОРОД 2017

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПИТАТЕЛЬНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	7
РАЗДЕЛ II. ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В БЕЛГОРОДСКОЙ ТАМОЖНЕ	26
РАЗДЕЛ III. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В БЕЛГОРОДСКОЙ ТАМОЖНЕ	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	73

## **ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы дипломного исследования.** На современном этапе развития успешная реализация поставленных стратегических задач перед таможенной службой России напрямую зависит от уровня развития человеческого капитала. Это повышает значимость вопросов развития духовности, чувства национальной гордости, патриотизма, и, как следствие, развитие активной воспитательно-профилактической работы в таможенных органах.

Значимость воспитательно-профилактической работы в таможенных органах, необходимость ее коренного улучшения в настоящее время вызываются снижением уровня морально-психологического состояния личного состава, которое проявляется в росте нарушений дисциплины и законности, утратой профессионализма и снижением уровня общей культуры сотрудников, снижением эффективности информационного и психолого-педагогического обеспечения оперативно-служебной деятельности должностных лиц.

Сегодня, исходя из практических задач, стоящих перед должностными лицами таможенных органов, необходимо внести коррективы в содержательную, методическую и организационную стороны воспитательно-профилактической работы.

Необходим комплексный подход при организации воспитательно-профилактической работы, использования всех средств, форм и методов воспитания во всех сферах практической деятельности. Одним из эффективных путей достижения стоящих перед должностными лицами таможенных органов задач является повышение уровня индивидуально-воспитательной работы во всех подразделениях таможенных органов.

**Степень изученности темы.** Теоретические основы исследования деятельности таможенных органов представлены в трудах таких исследователей как: С.В. Барамзин, М.В. Бойкова, Е.А. Бровка,

С.С. Горбунов, А.В. Губин, В.Ю. Дианова, В.В. Маркусев и О.В. Маркова, М.А. Ковалев и А.С. Федоричева, И.Н. Колобова и С.С. Кузнецов, Е.Г. Ключев, А.В. Панкратова и Е.Р. Зализняк, Н.Г. Липатова, Г.В. Матвиенко, В.Г. Олькова и Н.К. Семенова,<sup>1</sup> и ряд других.

Вопросы воспитательно-профилактической работы в таможенных органах рассматривали в своих исследованиях А.Е. Аколиничко, И.М. Зотов и Ю.О. Петрова, Е.Н. Петрушко, В.М. Рукавицын, Р.А. Рогов и В.В. Коварда, В.А. Савенков, К.О. Старовера<sup>2</sup> и другие.

---

<sup>1</sup> См.: Барамзин С.В. Функции управления в таможенном деле : монография. М., 2011; Бойкова М.В. Таможенное администрирование в условиях международной интеграции : монография. М., 2014; Бровко Е.А., Шевченко Н.В. Управление персоналом в таможенных органах: сб. статей победителей VI международной научно-практической конференции «EUROPEAN RESEARCH». Пенза, 2016; Губин А.В. Развитие теории оценки результатов деятельности таможенных органов : монография. М., 2012; Дианова В.Ю., Маркусев В.В., Маркина О.В. Развитие таможенных институтов : монография. М., 2009; Ковалев М.А., Федоричева А.С. Основные направления в управлении деятельностью таможенных органов : сб. научных статей 5-й Международной научно-практической конференции в 2-х томах «Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития» / Ответственный редактор: Горохов А.А. Курск, 2015; Колобова И.Н., Кузнецов С.С. Управление таможенными органами на основе процессно-ориентированного подхода : монография. М., 2010; Ключев Е.Г., Панкратова А.В., Зализняк Е.Р. Управление таможенным делом // Поиск (Волгоград). 2017. № 1 (6); Липатова Н.Г. Современные проблемы в управлении деятельностью таможенных органов и методологические принципы их решения: сб. материалов международной научно-практической конференции «Российская таможенная академия – 20 лет в авангарде таможенного образования и науки» [Редколлегия: В.С. Чечеватов (председатель редколлегии), А.Я. Черныш (заместитель председателя редколлегии), Е.Г. Анисимов]. М., 2013; Матвиенко Г.В. Правовые основы таможенного процесса. М., 2011; Олькова В.Г., Семенова Н.К. Управление деятельностью таможенных органов на основе процессного подхода // Молодой ученый. 2016. № 29 (133).

<sup>2</sup> См.: Аколиничко А.Е. Совершенствование организационной культуры таможенных органов на основе воспитательно-профилактической работы : тезисы докладов международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов «Современные подходы к модернизации экономики, образования и кооперации». Белгород, 2012; Зотов И.М., Петрова Ю.О. Воспитательная работа в таможенных органах // Наука и мир. 2016. Т. 2. № 1(29); Петрушко Е.Н. Основы проведения воспитательно-профилактической работы в таможенных органах Российской Федерации // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. 2014. № 6-4; Рукавицын В.М., Рогов Р.А., Коварда В.В. Воспитательно-профилактическая работа в таможенных органах Российской Федерации (на примере Курской таможни) // Экономика и социум. 2016. № 10 (29); Савенков В.А. Воспитательная работа как фактор формирования правовой культуры сотрудников таможенных органов // Педагогическое образование. 2013. №3; Староверова К.О. Воспитательная работа в таможенных органах России // Таможенное дело. 2016. № 2; Староверова К.О. Актуальные вопросы противодействия коррупции в таможенных органах РФ // Таможенное дело. 2017. № 2.

**Проблема исследования** обусловлена наличием противоречия между необходимостью повышения эффективности деятельности таможенных органов и недостаточным обоснованием практики применения воспитательно-профилактической работы в таможенных органах на региональном уровне.

**Объект исследования** – воспитательно-профилактическая работа в таможенных органах. **Предмет исследования** – технологии воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне.

**Цель дипломного исследования** заключается в разработке рекомендаций по повышению эффективности воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне.

Исходя из цели дипломного исследования можно выделять ряд **задач дипломного исследования**:

- рассмотреть теоретические основы воспитательно-профилактической работы в таможенных органах Российской Федерации;
- проанализировать практику организации воспитательно-профилактической работы в белгородской таможне;
- предложить направления повышения эффективности воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне.

**Теоретико-методологическая основа исследования.** В качестве теоретической основы исследования выступают научные труды специалистов в области управления таможенной деятельностью и персоналом в таможенных органах (А.А. Демченко, В.Б. Кухаренко, С.В. Леденев, Н.Н. Просьянников)<sup>1</sup>.

Методическую основу дипломной работы составляет комплекс методов научного познания социальных процессов, управления персоналом и

---

<sup>1</sup> См.: Демченко А.А. Организация и управление в системе таможенных органов. М., 2010; Кухаренко В.Б. Управление модернизацией таможенной службы : монография. М., 2011; Леденев С.В. Вопросы совершенствования управления таможенной деятельностью на современном этапе : сб. научных трудов «Проблемы теории и практики таможенного дела». Ч. 1. М., 2011; Просьянников Н.Н. Управление персоналом в таможенных органах. Владивосток, 2012.

кадровыми аппаратами, нашедший отражение в системном подходе к предмету исследования и включающий в себя философский, историко-правовой и сравнительно-правовой методы. В процессе исследования были применены следующие научные методы: анализ документов и статистический анализ данных, отражающих результаты воспитательно-профилактической работы в таможенных органах.

**Эмпирическую базу дипломного исследования** составляют:

- федеральное законодательство<sup>1</sup>;
- статистические отчеты и информационно-аналитические обзоры

Белгородской таможни.

**Научно-практическая значимость дипломного исследования**

определяется внесением предложений и формулированием рекомендаций, которые могут быть использованы для совершенствования организации воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне.

**Структура дипломной работы** представлена введением, тремя

разделами, заключением, списком источников и литературы.

---

<sup>1</sup> См.: О таможенном регулировании в Российской Федерации : федер. закон от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ (ред. от 23.06.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – №48. – Ст. 6252; О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон от 27 июня 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215; Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов // Официальный сайт Федеральной таможенной службы. URL: <http://www.customs.ru>. (дата обращения: 26.01.2017); Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих : Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 (ред. от 16.07.2009) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. - № 33. – Ст. 3196; Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации : Указ Президента РФ от 16 января 1998 № 1396 (ред. от 30.09.2012) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1998. – № 47. – Ст. 5742; Об утверждении Методических рекомендаций начальникам таможенных органов по организации и проведению воспитательно-профилактической работы : Распоряжение ФТС РФ от 23 января 2006 г. № 21-Р. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 24.01.2017); О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы» : постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2016. - № 2 (часть 1). – Ст. 368.

## **РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПИТАТЕЛЬНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Сегодня таможенные органы Российской Федерации переживают переходный этап: происходит образование экономического таможенного союза на основе Евразийского экономического сообщества, осуществляется реализация стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года, совершенствование таможенного законодательства РФ и Таможенного союза в соответствии с нормами международного права.

Процесс преобразований в таможенном деле является нелегкой задачей. Возникает ряд проблем, которые препятствуют полноценному функционированию таможенной службы. Данные проблемы выражаются не только в несовершенстве таможенного администрирования, но и касаются вопросов управления в таможенных органах.

В целях дальнейшего исследования остановимся на характеристике категории «управление в таможенных органах». Прежде чем мы перейдем к характеристике системы управления необходимо дать определение понятию «таможенные органы».

В соответствии с федеральным законодательством таможенные органы «составляют единую федеральную централизованную систему»<sup>1</sup>. Система таможенных органов включает в себя «федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный в области таможенного дела; региональные таможенные управления; таможни; таможенные посты»<sup>2</sup>.

Деятельность таможенных органов основывается на ряде принципов, к которым можно отнести:

«1) законность;

---

<sup>1</sup> О таможенном регулировании в Российской Федерации : федер. закон от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ (ред. от 23.06.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – №48. – Ст. 6252.

<sup>2</sup> Там же.

2) равенство лиц перед законом, уважения и соблюдения их прав и свобод;

3) единство системы таможенных органов и централизованного руководства;

4) профессионализм и компетентность должностных лиц таможенных органов;

5) ясность, предсказуемость, гласность действий должностных лиц таможенных органов, понятность требований таможенных органов при проведении таможенного контроля и совершении таможенных операций, доступность информации о правилах осуществления внешнеэкономической деятельности, таможенном законодательстве Таможенного союза и законодательстве Российской Федерации о таможенном деле;

6) единообразие правоприменительной практики при проведении таможенного контроля и совершении таможенных операций;

7) недопущение возложения на участников внешнеэкономической деятельности, лиц, осуществляющих деятельность в сфере таможенного дела, перевозчиков и других лиц чрезмерных и неоправданных издержек при осуществлении полномочий в области таможенного дела;

8) совершенствование таможенного контроля, применения современных информационных технологий, внедрения прогрессивных методов таможенного администрирования, в том числе на основе общепризнанных международных стандартов в области таможенного дела, опыта управления таможенным делом в иностранных государствах - торговых партнерах Российской Федерации»<sup>1</sup>.

Общим принципом построения системы управления в таможенных органах является достижения ее цели – обеспечение единства действия всех сотрудников таможенных органов для решения, поставленных перед ними задач.

---

<sup>1</sup> О таможенном регулировании в Российской Федерации : федер. закон от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ (ред. от 23.06.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – №48. – Ст. 6252.

Исходя из этого, такое управление представляет собой непрерывный информационный процесс воздействия на сотрудников таможенных органов, обеспечивающий их целенаправленное поведение при изменяющихся внешних и внутренних условиях, путем принятия и реализации управленческих решений<sup>1</sup>.

Для формирования и реализации управляющего воздействия необходимо наличие субъекта управления (управляющей системы, подсистемы), объекта управления (управляемой системы, подсистемы) и определенным образом организованных прямых и обратных связей между ними. В совокупности субъект управления, объект управления и взаимосвязи между ними образуют систему управления в таможенных органах.

Субъектами управления в таможенных органах являются руководители, правомочные принимать управленческие решения, давать поручения подчиненным и требовать их выполнения.

В качестве объектов управления в таможенных органах рассматриваются исполнители решений, приказов, поручений управляющей подсистемы, персонал таможенных органов в целом, организационные структуры, таможенные процедуры, деятельность по осуществлению функций, возложенных на таможенные органы, ресурсы и процессы.

В настоящее время важнейшей задачей руководства таможенных органов выступает организация повседневной воспитательной работы с личным составом, так как именно в процессе воспитания формируются те качества сотрудника, которые позволяют ему успешно выполнять свои служебные обязанности.

Объективность повседневной воспитательно-профилактической работы в таможенных органах ассоциируется, прежде всего, с возрастанием роли и значения таможенника (сотрудника, государственного гражданского служащего, работника) в системе государственной службы, в том числе и

---

<sup>1</sup> Просьянников Н.Н. Управление персоналом в таможенных органах. Владивосток, 2012. С. 29.

необходимостью воспитания у него морально-эстетических качеств, умения их формировать, развивать и направлять в соответствии с задачами, которые стоят перед таможенными органами.

Существующие факты нарушений производственной и служебной дисциплины, низкой и слабой культуры общения (не только с коллегами по работе), грубости, безответственности и бюрократизма по отношению к участникам внешнеэкономической деятельности, а также другим гражданам, пересекающим таможенную границу, говорят о необходимости усиления роли воспитательной работы с персоналом таможенных органов.

Принятие поверхностных, необоснованных, субъективных решений при реализации функциональных обязанностей рядом таможенников влекут за собой нарушения законодательства, факты коррупции, должностных преступлений и в итоге становятся абсолютно нетерпимыми.

Воспитательно-профилактической работы в таможенных органах представляет собой целенаправленную деятельность руководителей всех уровней, сотрудников кадровых и воспитательных подразделений, общественных институтов по развитию и формированию у личного состава гражданских, морально-психологических и профессиональных качеств, направленности его на безупречное выполнение оперативно-служебных задач, укрепление законности и служебной дисциплины.

Воспитательно-профилактическая работа в таможенных органах РФ организуется и проводится на основании Федерального закона «О службе в таможенных органах Российской Федерации»<sup>1</sup>, дисциплинарного устава таможенной службы РФ<sup>2</sup>, методических рекомендаций по организации воспитательно-профилактической работе<sup>3</sup>, государственной программы

---

<sup>1</sup> О службе в таможенных органах Российской Федерации : федер. закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ (ред. от 22.12.2014) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1997. - № 30. – Ст. 3586.

<sup>2</sup> Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации : Указ Президента РФ от 16 января 1998 № 1396 (ред. от 30.09.2012) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1998. – № 47. – Ст. 5742.

<sup>3</sup> Об утверждении Методических рекомендаций начальникам таможенных органов по организации и проведению воспитательно-профилактической работы : Распоряжение ФТС

«Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы»<sup>1</sup>.

Воспитание у сотрудников таможенных органов высоких профессиональных и нравственных качеств, необходимых для эффективного решения возложенных на таможенные органы задач, осуществляется на основе:

- разработки и реализации комплекса правовых, воспитательно-профилактических и оперативных мер, направленных на обеспечение законности в деятельности таможенных органов, дисциплины и высокой ответственности кадров;

- обеспечения единства и преемственности воспитательного процесса;

- организации индивидуальной работы с сотрудниками, укрепления атмосферы доверия в сочетании с высокой требовательностью в отношении между начальниками и подчиненными, внедрения в практику воспитательной работы методов общей и социальной психологии;

- повышения персональной ответственности руководителей за эффективность воспитательной работы с подчиненными, создания в коллективах творческой обстановки, ответственности за конечные результаты, атмосферы борьбы с правонарушениями, осуществления дисциплинарной практики и усиления контроля за состоянием служебной дисциплины.

Воспитание у таможенников высоких профессиональных и нравственных качеств, необходимых для эффективного исполнения функциональных обязанностей осуществляется в следующих целях:

- «- непрерывное воздействие на сознание личного состава для формирования необходимых духовных и физических качеств;

---

РФ от 23 января 2006 г. № 21-П. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 24.01.2017).

<sup>1</sup> О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы»: постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2016. - № 2 (часть 1). – Ст. 368.

- побуждение каждого работника к высокопрофессиональной деятельности;
- корректировка (при необходимости) поведения сотрудников»<sup>1</sup>.

Основными задачами воспитательно-профилактической работы в таможенных органах являются

«- формирование у должностных лиц законопослушания, верности конституционному и служебному долгу, исполнительности, высокопрофессиональных качеств, обусловленных особенностями таможенной службы;

- утверждение в сознании и поведении должностных лиц общечеловеческих ценностей: чести, совести, порядочности, чуткости, взаимопомощи;

- привитие чувства любви к Родине, гордости за принадлежность к таможенной службе, уважения и сохранения ее славных традиций, постоянной готовности к защите экономических интересов Российской Федерации;

- совершенствование физического развития должностных лиц, укрепление их здоровья, выносливости, способности действовать в условиях значительных физических и психологических перегрузок»<sup>2</sup>.

Основными методами воспитательно-профилактического воздействия на должностных лиц являются убеждение, личный пример, поощрение, дисциплинарное взыскание.

Начальники таможенных органов совместно с кадровыми службами организуют и проводят воспитательно-профилактическую работу с должностными лицами на постоянной основе, осуществляя ее дифференцированно, с учетом профессиональных, возрастных, социальных,

---

<sup>1</sup> Коровяковский Д.Г. Инновационные подходы к развитию педагогических систем: теоретико-правовой подход // Правовая инициатива. 2014. № 3. С. 10.

<sup>2</sup> Об утверждении Методических рекомендаций начальникам таможенных органов по организации и проведению воспитательно-профилактической работы : Распоряжение ФТС РФ от 23 января 2006 г. № 21-П. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 24.01.2017).

психологических, национальных, религиозных и иных индивидуальных особенностей должностных лиц. Перспективное планирование воспитательно-профилактической работы в таможенных органах осуществляется на полугодие (год). Текущее планирование воспитательно-профилактических мероприятий осуществляется на месяц (квартал) с учетом конкретных задач, решаемых структурными подразделениями таможенных органов.

Организация воспитательно-профилактической работы в таможенных органах возложена на начальников таможенных органов, кадровых служб, отделов инспектирования и профилактики правонарушений по организации и проведению воспитательно-профилактической и индивидуальной работы.

Начальники региональных таможенных управлений и таможен:

- «- организуют воспитательно-профилактическую работу и ставят задачи начальникам отделов по ее проведению с должностными лицами;
- лично проводят индивидуальную работу с должностными лицами;
- организуют обучение руководителей структурных подразделений методике и практике воспитательно-профилактической работы;
- принимают меры по поддержанию служебной дисциплины, профилактике должностных преступлений и дисциплинарных проступков;
- показывают личный пример исполнительности и дисциплинированности, нравственной чистоты, честности, скромности и добросовестного отношения к исполнению служебных обязанностей;
- принимают меры по созданию в коллективах необходимых условий для эффективной служебной деятельности, роста профессионального уровня подчиненных;
- своевременно реагируют на нужды и запросы подчиненных, организуют систематическое информирование и консультирование должностных лиц по социально-правовым вопросам;
- взаимодействуют в интересах решения задач воспитательно-профилактической работы с государственными органами, органами

субъектов Российской Федерации, ветеранскими, профсоюзными и общественными организациями;

- практикуют выступления в средствах массовой информации для создания положительного имиджа таможенника, стоящего на страже экономических интересов России;

- заслушивают руководителей структурных подразделений на служебных совещаниях по вопросам состояния воспитательно-профилактической работы, служебной дисциплины;

- осуществляют прием подчиненных должностных лиц по личным вопросам»<sup>1</sup>.

Начальники кадровых служб таможенных органов:

- организуют и проводят воспитательно-профилактическую работу в региональных таможенных управлениях и подчиненных таможах (подразделениях), отвечают за эффективность ее влияния на выполнение стоящих перед таможенным органом задач, поддержание правопорядка и укрепление служебной дисциплины;

- обучают руководителей структурных подразделений таможен методике индивидуально-воспитательной и профилактической работы с подчиненными должностными лицами;

- изучают и анализируют морально-психологическую обстановку в коллективах, принимают меры к разрешению возникающих проблем и конфликтных ситуаций;

- докладывают начальнику таможенного органа о состоянии воспитательно-профилактической работы и служебной дисциплины.

Начальники таможенных постов, структурных подразделений таможенных органов:

---

<sup>1</sup> Об утверждении Методических рекомендаций начальникам таможенных органов по организации и проведению воспитательно-профилактической работы : Распоряжение ФТС РФ от 23 января 2006 г. № 21-П. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 24.01.2017).

«- изучают биографические данные, индивидуальные особенности, сильные и слабые стороны характера, уровень профессиональной подготовки подчиненных должностных лиц;

- изучают морально-психологическое состояние коллектива, настроения людей, их нужды и запросы, принимают меры по разрешению их заявлений и обращений;

- ведут индивидуальную работу с лицами, допускающими нарушения служебной дисциплины или склонными к их совершению»<sup>1</sup>.

Поскольку каждое должностное лицо или работник таможенных органов являет собой индивидуальность, то есть то неповторимое, что отличает его от других, то, следовательно, неизбежны некоторые несовпадения индивидуальных целей, установок, способов действий с общегрупповыми (коллективными). Поэтому требуется последовательная, систематическая работа по согласованию индивидуальных целеустремлений с групповыми, в той мере, в которой это необходимо для эффективного решения задач совместной деятельности в сфере таможенного дела.

В индивидуальной работе с подчиненными начальник подразделения, «используя основные методы (беседа, наблюдение), знакомится с их биографией, особенностями характера, проблемами, интересами и увлечениями; оказывает помощь в решении служебных задач, контролирует и постоянно анализирует отношение к исполнению служебных обязанностей, ходатайствует перед руководством таможенного органа о поощрении за безупречную и эффективную службу и о дисциплинарном воздействии на нарушителей служебной дисциплины, дает служебную характеристику»<sup>2</sup>.

При этом необходимо учитывать следующие уровни развития и нравственного сознания должностных лиц:

---

<sup>1</sup> Об утверждении Методических рекомендаций начальникам таможенных органов по организации и проведению воспитательно-профилактической работы : Распоряжение ФТС РФ от 23 января 2006 г. № 21-Р. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 24.01.2017). Там же.

<sup>2</sup> Коровяковский Д.Г. Юридическая педагогика и инновационные подходы к развитию педагогических систем // Юридическое образование и наука. 2015. № 1. С. 15.

«- высокий, свойственный должностным лицам с развитым чувством ответственности за порученное дело, отличающимся инициативой, активностью, нравственной воспитанностью, проявляющимися в служебной деятельности;

- средний, характеризующий должностных лиц, соблюдающих служебную дисциплину, отличающихся корректностью, но не проявляющих инициативы и творчества при исполнении своих служебных обязанностей;

- низший, присущий должностным лицам, недобросовестно относящимся к соблюдению должностной инструкции, нарушающим служебную дисциплину, проявляющим грубость, бестактность в общении с клиентами и коллегами по службе»<sup>1</sup>.

Ключевой задачей воспитательно-профилактической работы является обеспечение соблюдения служебной дисциплины, сущность которой для сотрудников таможенных органов определяется Дисциплинарным уставом таможенной службы РФ.

Служебная дисциплина состоит «в строгом выполнении всеми сотрудниками таможенных органов должностных обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Федеральной таможенной службы, правилами внутреннего распорядка в таможенном органе, должностными инструкциями сотрудников, приказами начальников таможенных органов, а также условиями контракта о службе в таможенных органах»<sup>2</sup>.

Служебная дисциплина основывается на соблюдении каждым сотрудником Конституции РФ и законодательства РФ, на сознательном исполнении служебного долга, а также на личной ответственности сотрудников за экономическую безопасность РФ.

Служебная дисциплина обеспечивается за счет:

---

<sup>1</sup> Коровяковский Д.Г. Юридическая педагогика и инновационные подходы к развитию педагогических систем // Юридическое образование и наука. 2015. № 1. С. 16.

<sup>2</sup> Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации : Указ Президента РФ от 16 января 1998 № 1396 (ред. от 30.09.2012) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1998. – № 47. – Ст. 5742.

«- личной ответственности каждого сотрудника за исполнение своих должностных обязанностей;

- строгого соблюдения сотрудниками правил внутреннего распорядка в таможенном органе, порядка работы со служебной информацией, установленных правил ношения форменной одежды, корректного поведения при исполнении своих должностных обязанностей;

- поддержания каждым сотрудником уровня квалификации, необходимого для исполнения своих должностных обязанностей;

- постоянного контроля начальника таможенного органа за исполнением подчиненными своих должностных обязанностей, умелого сочетания и справедливого применения начальниками мер убеждения и принуждения»<sup>1</sup>.

Критериями оценки состояния служебной дисциплины считаются:

«- уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями и должностными регламентами;

- состояние, планомерность и эффективность профилактической работы по предупреждению преступлений, происшествий и нарушений служебной дисциплины;

- соблюдение правил служебного распорядка таможенного органа;

- морально-психологический климат в коллективе, характер взаимоотношений между должностными лицами, их социальная активность;

- знание начальниками таможенных органов и структурных подразделений морально-деловых качеств и особенностей подчиненных;

- уровень работы по охране труда, жизни и здоровья должностных лиц»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации : Указ Президента РФ от 16 января 1998 № 1396 (ред. от 30.09.2012) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1998. – № 47. – Ст. 5742.

<sup>2</sup> Там же.

Воспитательная работа в таможенных органах направлена на соблюдение персоналом определенных норм поведения, ряд из которых определен нормативными правовыми актами.

Так, Указ Президента РФ «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»<sup>1</sup> и Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>2</sup> устанавливают, что государственные служащие, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

«а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственных органов;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности органов государственной власти и государственных служащих;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего государственного органа;

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

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

е) уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях

---

<sup>1</sup> Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих : Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 (ред. от 16.07.2009) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. - № 33. – Ст. 3196.

<sup>2</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон от 27 июня 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

обращения к государственному служащему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

ж) соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с прохождением государственной службы;

з) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

и) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

л) 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;

м) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении государственными служащими должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету государственного органа;

н) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

о) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

п) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности государственного служащего;

р) соблюдать установленные в государственном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

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

т) воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения в иностранной валюте (условных денежных единицах) стоимости на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами Российской Федерации, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, размеров государственных и муниципальных заимствований, государственного и муниципального долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, обычаями делового оборота»<sup>1</sup>.

Государственные служащие, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим государственным служащим, должны:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

- принимать меры по предупреждению коррупции;

- не допускать случаев принуждения государственных служащих к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

Принципы и правила поведения персонала таможенных органов также устанавливаются в Кодексе этики и служебного поведения должностных лиц

---

<sup>1</sup> Коровяковский Д.Г. Правовая социализация, правовая культура и юридическое образование как основы формирования и развития демократического правового государства в Российской Федерации // Новый юридический журнал. 2014. № 4. С. 66-67.

таможенных органов РФ, утвержденном Приказом ФТС России от 14 августа 2007 года<sup>1</sup>. В частности, в нем установлено, что должностные лица таможенных органов «должны быть преданы своему Отечеству, защищать его экономические интересы и безопасность, сохранять верность Конституции, любовь к Родине, верность долгу, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина; обязаны быть примером законопослушания, дисциплинированности и исполнительности, осуществлять свою деятельность в соответствии с нормами международного права, законодательством Российской Федерации; профессионализм, компетентность, честность, порядочность и безупречная репутация - основы доверия общества, граждан, представителей делового сообщества к должностному лицу таможенного органа»<sup>2</sup>.

Среди направлений воспитательно-профилактической работы в таможенных органах выделяют:

«- служебно-профессиональное – формирование верности долгу, чести, дисциплинированности, стремления к совершенствованию деятельности, бдительности, стойкости, храбрости, способности преодолевать физические и морально-психологические трудности;

- правовое - формирование убеждения в необходимости соблюдения правовых норм;

- нравственное – формирование нравственных убеждений, высоких моральных качеств, готовности осознанно подчинить свои личные интересы общественным, достойно исполнить свой долг;

- эстетическое – формирование эстетической культуры сотрудников;

- физическое – развитие важнейших систем и функций организма, формирование здорового образа жизни»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов // Официальный сайт Федеральной таможенной службы. URL: <http://www.customs.ru>. (дата обращения: 26.01.2017).

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Просьянников Н.Н. Управление персоналом в таможенных органах . Владивосток, 2012. С. 71.

Данные направления работы реализуются посредством:

- агитационно-массовых мероприятий: проведения Дня таможенника (25 октября), Дня ветерана таможенной службы (29 мая), памятных и юбилейных дат в истории таможенных органов; лекций, бесед, докладов; выпуска литературы, посвященной деятельности таможенных органов, встреч с ветеранами и проводов на пенсию и др.;

- культурно-досуговых мероприятий: посещения музеев, выставок, театров, концертов; смотров-конкурсов самодеятельного художественного творчества, конкурсов на лучшее поэтическое и художественно-публицистическое произведение о таможенной службе, конкурсов авторской песни и пр.;

- спортивно-оздоровительных мероприятий: организации совместной работы с секциями добровольного спортивного общества «Динамо»; проведения Спартакиады таможенных органов, Кубка таможенных органов Российской Федерации по служебному двоеборью, чемпионата таможенных органов по шести видам спорта (рукопашный бой, стрельба из табельного оружия, мини-футбол, плавание, служебное двоеборье, многоборье кинологов) и других соревнований; организации турпоходов, семейных дней отдыха на природе.

Отдельно необходимо сказать о реализации в таможенных органах государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 - 2020 годы», в рамках которой осуществляются:

- «- работа по пропаганде величия Победы в Великой Отечественной войне 1941 - 1945 гг. и взаимодействию со Всероссийским Союзом ветеранов таможенной службы:

- оказание помощи ветеранам Великой Отечественной войны;
- участие в церемониях по возложению цветов и парадах;
- проведение конкурсов, концертов, экскурсий;
- проведение выставок, экспозиций;

- работа с молодым поколением;
- работа по увековечению памяти защитников Отечества, организация поискового движения;
- сохранение таможенных традиций и организация музейной работы;
- шефская работа с молодым поколением и помощь детям, оставшимся без попечения родителей (установление шефских связей таможенных органов с более чем 100 детскими домами, школами-интернатами, кадетскими корпусами и колледжами);
- работа по повышению культурного уровня и духовного потенциала должностных лиц таможенных органов и членов их семей;
- спортивно-массовая работа»<sup>1</sup>.

В заключение следует отметить, что любые мероприятия, направленные на изменение поведенческих норм и ценностей персонала, будут эффективны лишь при организационной поддержке и соответствующем поведении начальников. Принципиальное значение при этом имеют следующие факторы:

- «- точки концентрации внимания высшего руководства;
- реакция руководства на критические ситуации, возникающие в организации;
- отношение к работе и стиль поведения руководителей;
- критерии поощрения работников;
- обучение и тренировка;
- критерии отбора, назначения, продвижения и увольнения из таможенного органа»<sup>2</sup>.

Выводы по первому разделу.

1. Воспитательно-профилактическая работа в таможенных органах представляет собой целенаправленную деятельность руководителей всех

<sup>1</sup> Основные результаты деятельности Федеральной таможенной службы в 2016 году (в разрезе государственных программ) // // Официальный сайт Федеральной таможенной службы. URL: <http://www.customs.ru>. (дата обращения: 26.01.2017).

<sup>2</sup> Коровяковский Д.Г. Глобализация высшего юридического образования: историко-правовые аспекты формирования инновационного подхода : монография. М., 2015. С. 77.

уровней, сотрудников кадровых и воспитательных подразделений, общественных институтов по развитию и формированию у личного состава гражданских, морально-психологических и профессиональных качеств, направленности его на безупречное выполнение оперативно-служебных задач, укрепление законности и служебной дисциплины.

2. Основными целями воспитательно-профилактической работы в таможенных органах выступают: непрерывное воздействие на сознание личного состава для формирования необходимых духовных и физических качеств; побуждение каждого работника к высокопрофессиональной деятельности; корректировка (при необходимости) поведения сотрудников. Воспитательно-профилактическая работа в таможенных органах РФ организуется и проводится на основании Федерального закона «О службе в таможенных органах Российской Федерации», дисциплинарного устава таможенной службы РФ, методических рекомендациях по организации воспитательно-профилактической работе, государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы».

3. Основными методами воспитательно-профилактического воздействия на должностных лиц являются убеждение, личный пример, поощрение, дисциплинарное взыскание. Среди направлений воспитательно-профилактической работы в таможенных органах выделяют: служебно-профессиональное – формирование верности долгу, чести, дисциплинированности, стремления к совершенствованию деятельности, бдительности, стойкости, храбрости, способности преодолевать физические и морально-психологические трудности; правовое - формирование убеждения в необходимости соблюдения правовых норм; нравственное – формирование нравственных убеждений, высоких моральных качеств, готовности осознанно подчинить свои личные интересы общественным, достойно исполнить свой долг; эстетическое – формирование эстетической культуры

сотрудников; физическое – развитие важнейших систем и функций организма, формирование здорового образа жизни.

## **РАЗДЕЛ II. ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В БЕЛГОРОДСКОЙ ТАМОЖНЕ**

Особенностью современного подхода к оценке воспитательно-профилактической работы является системное видение процесса воспитания и выделение целостного комплекса необходимых факторов, обеспечивающих эффективность этой работы.

Идеология воспитательно-профилактической работы, базирующаяся на традициях отечественной культуры, образования, науки, определяет и стратегическую цель воспитательной работы: образование и развитие личности интеллигента, то есть человека, обладающего высокой общей и профессиональной культурой.

Функции по организации воспитательно-профилактической работе в Белгородской таможне возложены на отдел инспектирования и профилактики правонарушений.

Подразделение в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, федеральными конституционными законами, актами, составляющими право Евразийского экономического союза, законодательством Российской Федерации о таможенном деле, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О таможенном регулировании в Российской Федерации», «О службе в таможенных органах Российской Федерации», «О системе государственной службы Российской Федерации», «О государственной гражданской службе Российской Федерации», «О противодействии коррупции», другими федеральными законами, Дисциплинарным уставом таможенной службы Российской Федерации, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, Положением о таможне, нормативными и иными правовыми актами Центрального таможенного управления (ЦТУ) и таможни, а также положением об Отделе.

Работа подразделения строится на основе планов работы таможи и подразделения, сочетания принципа единоначалия при решении вопросов служебной деятельности и персональной ответственности каждого федерального государственного служащего подразделения за состояние дел на порученном участке и за выполнение отдельных поручений.

Основными задачами подразделения являются:

«1) организация проведения служебных проверок по фактам нарушений порядка прохождения службы федеральными государственными служащими таможи и таможенных постов;

2) изучение и анализ состояния дисциплины в таможе и на таможенных постах, выработка и практическое осуществление комплексных мер, направленных на предупреждение и профилактику дисциплинарных проступков;

3) организация и контроль за проведением индивидуальной воспитательной и предупредительно-профилактической работы, направленной на повышение личной ответственности федеральных государственных служащих таможи и таможенных постов за порученный участок работы, добросовестное выполнение должностного регламента (должностной инструкции), соблюдение служебного (внутреннего, трудового) распорядка, общих принципов служебного поведения и служебной этики;

4) обучение руководителей структурных подразделений и федеральных государственных служащих, ответственных в таможе и на таможенных постах за предупредительно-профилактическую и воспитательную работу, практике работы с подчиненными федеральными государственными служащими таможи и таможенных постов и оказание им методической помощи»<sup>1</sup>.

В Белгородской таможе планомерно в целях реализации

---

<sup>1</sup> Положение об отделе инспектирования и профилактики правонарушений : Приказ начальника Белгородской таможи от .....

воспитательно-профилактических мероприятий проводится работа по выполнению требований Федеральных законов от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации», от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Национального плана противодействия коррупции на 2014-2015 гг., утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 11 апреля 2014 г. № 226, плана Федеральной таможенной службы по противодействию коррупции в таможенных органах Российской Федерации на 2014 - 2015 гг., утвержденного приказом ФТС России от 11 июня 2014 г. № 1089, плана по противодействию коррупции в таможенных органах Центрального таможенного управления на 2014-2015 гг., утвержденного приказом Центрального таможенного управления от 30 июня 2014 г. № 370, плана по противодействию коррупции в Белгородской таможне на 2014-2015 гг., утвержденного приказом таможни от 30 июня 2014 г. № 661.

Реализация воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне обеспечивается системой мер правового, организационного и методического характера и осуществляется по следующим основным направлениям:

- правовое просвещение должностных лиц таможенных органов и населения;
- повышение значимости комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов;
- предотвращение фактов поступления на службу в таможенные органы лиц, склонных к негативным проявлениям. Профилактика коррупционных правонарушений;
- повышение качества профессиональной подготовки специалистов в сфере организации противодействия коррупции;
- организация работы по патриотическому воспитанию.

Остановимся на характеристике указанных направлений работы.

В целях реализации Основ государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан, утвержденных Президентом Российской Федерации 28 апреля 2011 г. № Пр-1168, а также депопуляризации криминальной культуры и противозаконных форм социального поведения в таможенных органах Российской Федерации проводятся мероприятия по правовому просвещению должностных лиц таможенных органов и населения.

Важным направлением работы по профилактике коррупционных проявлений является создание информационной открытости таможенного органа при взаимодействии с гражданами и участниками внешнеэкономической деятельности. Для укрепления обратных связей таможенного органа с гражданами, участниками внешнеэкономической деятельности и общественными организациями, на всех таможенных постах размещена информация о «телефонах доверия». В таможене и на таможенных постах регулярно обновляется информация на стендах «Борьба с проявлениями коррупции и должностными преступлениями», включающая в себя информацию о коррупционных проявлениях как должностными лицами таможни, так и должностными лицами Центрального таможенного управления, решениях заседаний комиссий по соблюдению требований к служебному и урегулированию конфликта интересов. На стендах размещены нормативные и правовые акты, в соответствии с которыми организована работа структурных подразделений по противодействию коррупции.

В таможене организован системный и комплексный подход к решению проблем с коррупционными проявлениями, в том числе путем проведения организационных, кадровых, информационно-пропагандистских, социально-экономических и иных мер, чему способствует организованная по отдельным направлениям работа по патриотическому воспитанию должностных лиц таможенных органов, которая оказывает огромное влияние на систему воспитания в целом.

Белгородская таможня тесно взаимодействуют с общественными объединениями и организациями в целях профилактики и противодействию коррупции. Наиболее активно участвую в поименованных выше мероприятиях:

- Совет Белгородского регионального отделения общероссийской общественной организации «Центр противодействия коррупции в органах государственной власти»;

- Белгородское отделение совета ветеранов таможенной службы.

В соответствии с порядком формирования и деятельности комиссий таможенных органов Российской Федерации по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, утвержденного приказом ФТС России от 19 марта 2012 г. № 500, приказом таможни от 28 декабря 2012 г. № 1429 «О создании комиссии Белгородской таможни по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов» в таможне создана комиссия по соблюдению требований к служебному поведению федеральными государственными гражданскими служащими таможни и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).

Приказом таможни от 23 июля 2014 г. № 754 «О создании аттестационной комиссии таможни по рассмотрению вопросов соблюдения сотрудниками таможни требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов» в таможне создана комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов сотрудниками таможни (далее – АтКомиссия).

По итогам работы Белгородской таможни за первое полугодие 2017 года состоялось «заседаний Комиссий – 3, рассмотрено 24 государственных гражданских служащих. Количество проведенных заседаний комиссии по рассмотрению вопросов соблюдения сотрудниками таможни требований к

служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (Аттестационная комиссия) – 4, рассмотрено 11 сотрудников»<sup>1</sup>.

На заседаниях Комиссий рассматривались следующие вопросы:

- представление недостоверных или неполных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
- несоблюдение требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;
- обеспечение соблюдения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, либо осуществления мер по предупреждению коррупции;
- рассмотрение заявлений должностных лиц о намерении выполнять иную оплачиваемую работу;
- рассмотрение заявлений бывших должностных лиц таможенных органов о намерении работать в коммерческой или некоммерческой организациях.

В 2016 году в таможне проведено 16 заседаний Комиссий по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта и соответствующих комиссий в отношении сотрудников таможни, на которых рассмотрено 50 должностных лиц (в 2015 году - 25 и 119 соответственно). На заседаниях Комиссий рассмотрены 8 должностных лиц, допустивших нарушения, касающиеся достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и 7 должностных лиц, представивших неполные сведения на близких родственников. Также рассматривались вопросы возможного конфликта интересов по соблюдению государственными служащими таможни ограничений, связанных с их личной заинтересованностью, когда близкое родство (свойство) между ними может оказывать влияние на объективное исполнение должностных обязанностей.

---

<sup>1</sup> Составлено по данным отдела инспектирования и профилактики правонарушений Белгородской таможни. Документ опубликован не был.

Всего рассмотрен 21 государственный служащий. Фактов непосредственной подчинённости (подконтрольности) между государственными служащими таможи выявлено не было. На заседаниях Комиссий рассматривался вопрос реализации права должностного лица таможи с предварительным уведомлением представителя нанимателя намерения выполнять преподавательскую, научно-исследовательскую деятельность, если это не повлечёт за собой конфликт интересов. Рассмотрено 13 заявлений государственных служащих, конфликт интересов не установлен. Комиссиями рассматривалась информация, полученная от работодателей коммерческих и некоммерческих организаций о трудоустройстве бывшего 21 должностного лица таможи. Фактов несоблюдения гражданином (бывшим государственным служащим таможи) требований ст. 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», не выявлено.

В 2015 г. состоялись 27 заседаний Комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, из них 14 заседаний Комиссии было проведено в отношении государственных гражданских служащих и 13 – в отношении сотрудников таможи. Всего на Комиссиях обсуждались вопросы в отношении 112 государственных служащих таможи и 18 – в отношении бывших государственных служащих таможи. По рекомендациям Комиссии и АтКомиссии 10 должностных лиц были привлечены к ответственности в виде уменьшения размера премирования.

В 2014 г. также состоялись 27 заседаний Комиссий, из них 16 заседаний Комиссии и 11 заседаний АтКомиссии, на которых были рассмотрены вопросы соблюдения требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в отношении 61 должностного лица таможи и 16 граждан РФ по вопросу их трудоустройства после прохождения службы в таможенных органах. По рекомендациям Комиссии и АтКомиссии 2 должностных лица были привлечены к ответственности в виде

взыскания, 5 уменьшен размер премирования.

В 2016 году продолжилась работа кадровых подразделений таможи по реализации требований законодательства Российской Федерации по противодействию коррупции, связанная с проверкой исполнения государственными служащими таможи обязанности предоставлять в установленные законодательством сроки сведения о доходах, о расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера на себя, а также сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супругу) и несовершеннолетних детей. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 559 отделом государственной службы и кадров проведена работа по сбору и обработке справок о доходах, о расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера должностными лицами таможи за 2015 год (далее - справки о доходах). В 2016 году справки о доходах представили «1257 должностных лиц таможи. Всего с учетом справок па членов семей принято и обработано 3261 справок о доходах, кроме того, сформирован электронный файл, содержащий сведения об имущественном положении и доходах, расходах должностных лиц Белгородской таможи и членов их семей за период с 1 января 2015 г. по 31 декабря 2015 г., который направлен в отдел по связям с общественностью Центрального таможенного управления для размещения на интернет-сайте»<sup>1</sup>.

Перспектива разрешения конфликта интересов противоправным путем наиболее вероятна в тех условиях, где отсутствует надлежащий контроль за поведением государственных служащих, а также соответствующие профилактические мероприятия. Поэтому профилактическим мероприятиям и уделяется первостепенное значение.

Проведен мониторинг сведений о доходах, о расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Выявленные в ходе мониторинга

---

<sup>1</sup> Составлено по данным отдела инспектирования и профилактики правонарушений Белгородской таможи. Документ опубликован не был.

расхождения послужили основанием для назначения проверок в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2009 г. № 1065.

За текущий период проведено 11 проверок. К 7 должностным лицам, допустившим ошибки при заполнении справок о доходах, применены меры материального воздействия - депремирование, 1 должностному лицу объявлено взыскание, одно должностное лицо уволено в период проведения проверки, по двум проверкам нарушений не выявлено. В 2015 году проведено 12 проверок, по результатам которых депремированы 10 должностных лиц.

В 2015 году «1469 должностных лиц в соответствии с перечнем, утверждённым ФТС России, подавали сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера на себя супругу/супруга и несовершеннолетних детей. Проверено 3757 справок о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. В соответствии с требованиями Указа Президента Российской Федерации от 21 сентября 2009 г. № 1065, проведено 12 проверок, по результатам которых 10 должностных лиц привлечены к ответственности»<sup>1</sup>.

Уведомление начальников таможенных органов должностными лицами о случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений – одна из важнейших функций, направленных на предупреждение и профилактику коррупционных проявлений. Обязанность уведомления начальника таможни о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений внесена во все должностные регламенты и должностные инструкции должностных лиц таможни.

Порядок уведомления должностными лицами таможенных органов начальников таможенных органов о фактах обращения в целях склонения их

---

<sup>1</sup> Составлено по данным отдела инспектирования и профилактики правонарушений Белгородской таможни. Документ опубликован не был.

к совершению коррупционных правонарушений и организации проверок поступающих уведомлений, утвержденный приказом ФТС России от 18 января 2010 г. № 57 (далее – Порядок) доведен до каждого должностного лица таможни.

В 2016 году в таможню поступило 30 обращений граждан с признаками коррупционной направленности. По всем обращениям граждан проведены проверки. В результате в отношении 1 должностного лица таможни возбуждено 2 уголовных дела.

В Белгородской таможне проводится просветительская работа среди государственных служащих по антикоррупционной тематике. В системе профессиональной подготовки должностных лиц организованы и проводятся занятия по изучению законодательства Российской Федерации, Указов и распоряжений Президента Российской Федерации и постановлений Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов ФТС России и правовых актов ЦТУ по вопросам организации воспитательной и профилактической работы по поддержанию правопорядка и служебной дисциплины, противодействию коррупции.

Повышение квалификации должностных лиц таможни, в должностные обязанности которых входит участие в противодействии коррупции, в 2016 году осуществлялось в рамках дополнительного профессионального образования в соответствии с приказами ФТС России и ЦТУ по планам и программам Института дистанционного обучения, переподготовки и повышения квалификации и Института правоохранительной деятельности Российской таможенной академии.

Проблемы коррупции регулярно обсуждаются на оперативных и расширенных совещаниях руководящего состава таможни, собраниях личного состава, как по подразделениям, так и на общих собраниях, разрабатываются практические меры, издаются правовые акты, направленные на предупреждение коррупционных проявлений, в том числе по вопросам отбора и приёма граждан Российской Федерации на службу в

таможенные органы, проведения психофизиологических обследований, специальных и служебных проверок, ротации руководящего состава таможенных органов.

В перечень коррупционно-опасных оказываемых услуг, входят закупки товаров, работ, услуг для обеспечения нужд таможенного органа.

Закупки проводятся в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

В 2015 г. Белгородской таможней было заключено «256 государственных контрактов на общую сумму 73 310,44 тыс. рублей. Из них 94 контракта заключено по результатам электронных аукционов, 18 - в результате запроса котировок, 34 контракта с единственным поставщиком, 1 - в результате проведения открытого конкурса и 109 контрактов, так называемых, малого объема (с ценой до 100 тыс. рублей)»<sup>1</sup>.

При размещении заказа для обоснования цены контракта проводится мониторинг (изучение рынка) для каждого вида товара, работы, услуги. Изучение рынка производится по коммерческим предложениям участников, через официальные сайты в сети Интернет по стоимости единицы товара, работы, услуги. При размещении заказов путём проведения электронных аукционов уменьшается вероятность сговора по цене контракта между участниками размещения заказа и заказчиком, так как рассмотрение вторых частей заявок проводится после проведения аукциона. До подведения итогов аукциона у заказчика нет возможности контакта с участниками размещения заказа. Приемка товаров, работ и услуг в Белгородской таможне производится специально созданными комиссиями, что значительно снижает коррупционные риски в ходе исполнения контрактов.

В соответствии с требованиями приказа ГТК России от 3 ноября 1997 г. № 584дсп «О порядке обеспечения государственной защиты должностных

---

<sup>1</sup> Составлено по данным отдела инспектирования и профилактики правонарушений Белгородской таможни. Документ опубликован не был.

лиц таможенных органов Российской Федерации» отделом по противодействию коррупции в 2015 г. меры государственной защиты не применялись.

Руководством таможни и таможенных постов, должностными лицами правового отдела, отдела по противодействию коррупции, кадровыми подразделениями таможни, отделением по связи с общественностью, отделом документационного обеспечения проводится анализ поступающих обращений граждан и организаций по фактам проявления коррупции, с целью повышения результативности и эффективности этой работы.

В таможне регулярно проводится работа по минимизации коррупционных рисков, их устранению в деятельности должностных лиц. Информация о фактах возбуждения уголовных дел коррупционной направленности и решения судов регулярно направляется в структурные подразделения таможни для доведения её до сведения должностных лиц и размещения на стендах. В рамках профессиональной учебы постоянно осуществляется изучение антикоррупционного пакета документов должностными лицами таможни. На оперативных совещаниях обсуждаются вопросы противодействия коррупции. Проводится антикоррупционная экспертиза всех проектов приказов и распоряжений таможни, писем и служебных записок, относящихся к осуществлению таможенных операций. Осуществляется взаимодействие с общественными организациями (члены комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих, сотрудников таможенных органов Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов). Функционирует «телефон доверия» по вопросам противодействия коррупции.

В 2016 году по телефону доверия поступило «4 сообщения, из них 2 сообщения с признаками коррупционной направленности. По всем фактам проведены проверки, информация не подтвердилась. Обеспечивается эффективное взаимодействия со средствами массовой информации в сфере

противодействия коррупции, в том числе оказание содействия средствам массовой информации в широком освещении мер по противодействию коррупции, принимаемых в таможне. В 2016 году в периодических изданиях, радио-, телевидение, Интернет было размещено 16 информационных сообщений о коррупционных правонарушениях, в том числе при сотрудничестве с ОПК таможни»<sup>1</sup>.

В целях совершенствования мер, направленных на обеспечение минимизации личных контактов должностных лиц таможни, осуществляющих таможенное оформление и таможенный контроль, и участников внешнеэкономической деятельности, а также исключение случаев регулярного таможенного оформления товаров одних и тех же участников ВЭД одними и теми же должностными лицами таможни:

«- свыше 75 % таможенных деклараций оформляется через таможенных представителей,

- таможенное декларирование осуществляется с использованием сетей Интернет (в 2016 г. с применением сетей Интернет зарегистрировано 33957 электронных деклараций на товары);

- применяется система предварительного информирования (в 2015 г. 100% товаров, следующих через автомобильные пункты пропуска с представлением предварительного информирования было оформлено 48904 транзитных деклараций. В соответствии с Решением Коллегии Евразийской экономической комиссии от 17 сентября 2013 г. № 196 «О введении обязательного предварительного информирования о товарах, ввозимых на единую таможенную территорию Таможенного союза железнодорожным транспортом» с 1 октября 2014 года представление предварительной информации в отношении товаров, ввозимых железнодорожным транспортом, является обязательным. В 2015 г. в рамках системы предварительного информирования товаров, перемещаемых

---

<sup>1</sup> Составлено по данным отдела инспектирования и профилактики правонарушений Белгородской таможни. Документ опубликован не был.

железнодорожным транспортом, таможенными постами таможни было оформлено 67560 товарных партий;

- с 1 июня 2015 г. в таможне (Старооскольский таможенный пост) внедрена технология автоматической регистрации деклараций на товары, поданных в электронном виде. Всего в 2015 г. автоматически зарегистрировано 1629 экспортных деклараций на товары;

- осуществляется таможенное декларирование товаров в рамках Концепции таможенного оформления и таможенного контроля товаров в местах, приближённых к государственной границе Российской Федерации по технологии удалённый выпуск товаров (в отчетном периоде 2015 г. было выпущено 5038 декларации на товары с применением порядка совершения таможенных операций при таможенном декларировании в электронной форме товаров, находящихся в регионе деятельности таможенного органа, отличного от места их декларирования);

- осуществляется таможенный контроль товаров с применением мобильных и стационарных инспекционно-досмотровых комплексов (Мобильные ИДК функционируют на МАПП Шебекино-Плетенёвка Шебекинского таможенного поста им. В.А. Данкова, МАПП Грайворон-В. Писаревка Грайворонского таможенного поста, МАПП Ровеньки-Танюшевка Ровеньского таможенного поста. Стационарный ИДК функционирует в МАПП Нехотеевка-Гоптовка таможенного поста МАПП Нехотеевка. В 2015 г. с использованием ИДК осмотрено 52962 транспортных средства, проведено 501 таможенных досмотров, по результатам которых возбуждено 472 дел об АП и 2 уголовных дела»<sup>1</sup>.

В 2015 г. с целью психопрофилактики коррупционных проявлений, случаев алкогольной, наркотической зависимости и суицидальных проявлений, изучения профессиональных и личностных качеств на соответствие профессиональным требованиям психологами таможни

---

<sup>1</sup> Составлено по данным отдела инспектирования и профилактики правонарушений Белгородской таможни. Документ опубликован не был.

«обследовано 173 должностных лиц и 25 кандидата на трудоустройство в таможенную службу, проведены углубленные проверки-психологические исследования с применением полиграфа в отношении 58 должностных лиц таможенной службы и 3 кандидатов на службу. Проведено 4 социально-психологических исследования коллектива (из них 2 мониторинга), в 45 случаях оказана психокоррекционная помощь»<sup>1</sup>.

Таможня является постоянным участником межведомственных координационных совещаний правоохранительных органов области в противодействии коррупционным проявлениям, заседаний Совета по противодействию коррупции при Губернаторе области.

В целях пресечения незаконного перемещения товаров через таможенную границу Таможенного союза в регионе деятельности Белгородской таможни помимо пунктов пропуска, подразделениями таможни во взаимодействии с ПУ ФСБ России по Белгородской и Воронежской областям проводятся совместные объезды Государственной границы.

Информация о фактах возбуждения уголовных дел коррупционной направленности и решения судов регулярно направляются в структурные подразделения таможни для доведения её до сведения должностных лиц и размещения на стендах.

Так же, со стороны Белгородской транспортной прокуратуры регулярно осуществляется контроль за исполнением должностными лицами таможни требований законодательства.

На основании информации, содержащейся в представлениях Белгородской транспортной прокуратуры «в 2015 г. проведено 10 служебных проверок, по результатам которых привлечено к дисциплинарной ответственности 6 должностных лиц таможни. Кроме того в отношении 7 должностных лиц было принято решение об уменьшении размера

---

<sup>1</sup> Составлено по данным отдела инспектирования и профилактики правонарушений Белгородской таможни. Документ опубликован не был.

премирования по итогам работы за месяц»<sup>1</sup>.

Служебная проверка остается основой профилактики правонарушений. Цель ее проведения заключается не только в том, чтобы выявить и наказать виновных, но и в том, чтобы установить причины возникновения самой возможности совершения правонарушений трудовой и служебной дисциплины, а также нарушений технологии организации и проведения таможенных операций и таможенного контроля, допускаемых должностными лицами таможни при проведении оперативно-розыскных мероприятий, ведении административных расследований, исполнения требований законодательства при организации закупок, товаров, работ и услуг для нужд таможни.

По результатам служебных проверок, помимо наказания лиц, совершивших нарушения должностных обязанностей принимаются профилактические меры.

За отчетный период проведено «118 служебных проверок. Из них 96 по фактам нарушения таможенного законодательства, 4 по фактам нарушений с признаками коррупции, 18 по иным нарушениям, в том числе по нарушениям трудового законодательства - 6 служебных проверок. 11 служебных проверок проведено по информации вышестоящих таможенных органов, 19 – по информации, изложенной в представлениях Белгородской транспортной прокуратуры.

По результатам служебных проверок, проведенных в 2016 году к дисциплинарной ответственности привлечено 113 должностных лиц».

В 2015 г. было «проведено 137 служебных проверок, из них:

– по фактам несоблюдения требований законодательства по противодействию коррупционным проявлениям – 14 служебных проверок;

– по фактам нарушения таможенного законодательства – 94 служебные проверки;

---

<sup>1</sup> Составлено по данным отдела инспектирования и профилактики правонарушений Белгородской таможни. Документ опубликован не был.

- по фактам нарушения административного законодательства – 10 служебных проверок;
- по фактам нарушения трудового законодательства – 5 служебных проверок;
- по фактам нарушения иного законодательства – 14 служебных проверок»<sup>1</sup>.

Дисциплинарная практика по таможенным постам, должностные лица которых совершили в 2016 году наибольшее количество дисциплинарных правонарушений, выглядит следующим образом:

- Белгородский таможенный пост - объявлено 37 дисциплинарных взысканий (2015 г. – 63), привлечено к дисциплинарной ответственности 35 должностных лиц (2015 г. – 50 );
- Валуйский таможенный пост - объявлено 31 дисциплинарное взыскание 2015г. - 22), привлечено к дисциплинарной ответственности 28 должностных лиц (2015г.-21);
- Таможенный пост МАПП Нехотеевка – объявлено 28 дисциплинарных взысканий (2015 г. – 33), привлечено к дисциплинарной ответственности 24 должностных лица (2015 г. – 28);
- Шебекинский таможенный пост им. В.А. Данкова - объявлено 15 дисциплинарных взысканий (2015 г. – 16), привлечено к дисциплинарной ответственности 13 должностных лиц;
- Старооскольский таможенный пост – объявлено 8 дисциплинарных взысканий (2015 г. – 8), привлечено к дисциплинарной ответственности 8 должностных лиц;
- Таможенный пост МАПП Ровеньки - объявлено 5 дисциплинарных взыскания (2015 г. – 4), привлечено к дисциплинарной ответственности 5 должностных лиц;
- Алексеевский и Грайворонский таможенные посты – объявлено

---

<sup>1</sup> Составлено по данным отдела инспектирования и профилактики правонарушений Белгородской таможни. Документ опубликован не был.

по 2 дисциплинарных взыскания;

- Пролетарский таможенный пост – одно дисциплинарное взыскание;

- Губкинский и Новооскольский таможенные посты – нет взысканий, (2015 г. – по одному дисциплинарному взысканию)<sup>1</sup>.

«Более 65% из общего числа проведенных служебных проверок как в 2014, так и в 2015 гг. было проведено по нарушениям требований таможенного законодательства»<sup>2</sup>.

В 2015 г. было «выявлено 252 нарушения, привлечено к различным видам ответственности 205 должностных лиц, из них за 190 нарушений были объявлены дисциплинарные взыскания, привлечены к дисциплинарной ответственности 165 должностных лиц»<sup>3</sup>.

В отношении должностных лиц – руководителей среднего звена было объявлено 43 дисциплинарных взыскания, привлечено к дисциплинарной ответственности 37 должностных лиц.

В 2015 г. по результатам служебных проверок за упущения по службе в отношении «233 должностных лиц таможи 328 раз снижался размер премирования по итогам работы за месяц»<sup>4</sup>.

В 2014 г. было выявлено 179 нарушений, привлечено к различным видам ответственности 158 должностных лиц, из них за 109 нарушений были объявлены взыскания, привлечены к дисциплинарной ответственности 98 должностных лиц и 2 должностных лица были привлечены к ответственности по ст. 59.1 Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции).

---

<sup>1</sup> Составлено по данным отдела инспектирования и профилактики правонарушений Белгородской таможни. Документ опубликован не был.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> там же.

В отношении должностных лиц – руководителей среднего звена было объявлено «38 дисциплинарных взысканий, привлечено к дисциплинарной ответственности 32 должностное лицо. Кроме того, по результатам служебных проверок за упущения по службе в отношении 279 должностных лиц таможи 376 раз снижался размер премирования по итогам работы за месяц»<sup>1</sup>.

Проведенный анализ служебной дисциплины свидетельствует о росте числа нарушений. «Показатель нарушений дисциплины по отношению к фактической численности в Белгородской таможне составил – 15,9% (2015 - 14,7%). Несмотря на уменьшение количества объявленных дисциплинарных взысканий (155 – в 2015 г 147 – в 2016 г.), в три раза возросло число дисциплинарных взысканий в виде предупреждения о неполном служебном соответствии, что свидетельствует о том, что данные должностные лица уже стоят на «пороге» увольнения»<sup>2</sup>.

Хороший уровень исполнительской дисциплины наблюдается в тех структурных подразделениях, где со стороны руководителей проявляется достаточно активности и настойчивости при осуществлении воспитательной работы с использованием рекомендованных форм индивидуального воспитательного воздействия и методов работы с коллективом подразделения в целом.

Наибольшее количество таких нарушителей выявлено на Белгородском ТПП – 8 человек.

Проведенный анализ служебной дисциплины свидетельствует о росте числа нарушителей более чем в 1,5 раза: в 2013 году – 89 должностных лиц таможи, в 2014 – 100, в 2015 – 165 и это несмотря на то, что фактическая численность должностных лиц и работников таможи в 2015 г. снизилась на 265 единиц.

В таможне организован системный и комплексный подход к решению

---

<sup>1</sup> Составлено по данным отдела инспектирования и профилактики правонарушений Белгородской таможни. Документ опубликован не был.

<sup>2</sup> там же.

проблем с коррупционными проявлениями, в том числе путем проведения организационных, кадровых, информационно-пропагандистских, социально-экономических и иных мер, чему способствует организованная по отдельным направлениям работа по патриотическому воспитанию должностных лиц таможенных органов, которая оказывает огромное влияние на систему воспитания в целом.

В 2015 г. в таможне были проведены торжественные мероприятия, посвященные памятным и юбилейным датам, на которые приглашались ветераны таможенной службы. Продолжается работа военно-патриотического клуба «Поиск». Члены клуба активно вовлекают в свою деятельность членов своих семей и других должностных лиц, организуют и осуществляют походы по местам боевой славы области. Ветераны таможенной службы являются постоянными и надёжными помощниками руководства таможни и всего коллектива в решении вопросов обучения, воспитания, сохранения и приумножения лучших традиций таможенной службы.

Спорт прочно вошел в жизнь таможни. Более 150 должностных лиц приняли участие в соревнованиях Всероссийского, областного, городского масштаба. Таможенники не раз становились победителями и призерами соревнований, проводимых Центральным таможенным управлением. На базе Белгородской таможни в 2015 г. прошел чемпионат таможенных органов Центрального таможенного управления по волейболу, в котором команда Белгородской таможни завоевала 3 место среди 16 команд. Водный спортивный поход 4 категории сложности (1000 км сплава по рекам Якутии) совершила команда таможни под руководством первого заместителя начальника таможни по таможенному контролю И.А. Алейникова. Стабильно хороших результатов в боевых единоборствах добивается Лазарев Алексей – оперуполномоченный СОБР. Также в 2015 г. команда Белгородской таможни заняла первое место в соревнованиях по рукопашному бою на первенство ЦТУ, первое место в соревнованиях по

настольному теннису, четвертое место в традиционном турнире по стрельбе из боевого оружия среди специальных подразделений Белгородской области памяти лейтенанта Мишанина.

Моральные и материальные поощрения являются важным стимулом в вопросах укрепления служебной дисциплины.

За добросовестное исполнение своих обязанностей, ответственное отношение к порученному участку работы «в 2015 г. должностным лицам таможи было объявлено более 14 тыс. поощрений, из них правами руководителя ФТС России – 371, правами начальника ЦТУ – 78, правами начальника таможи свыше 13 тыс. Кроме того 10 должностных лиц таможи поощрены сторонними организациями (администрация г. Белгорода, Белгородской области, ЮВЖД)»<sup>1</sup>.

В целях поддержания высокого уровня правопорядка и служебной дисциплины в таможене основные усилия в первую очередь необходимо сосредоточить на решении задач, основными из которых являются:

- усиление контроля за действиями подчиненных должностных лиц в части касающейся исполнения таможенного законодательства, в том числе процедуры таможенного оформления и таможенного контроля товаров и транспортных средств, при реализации системы управления рисками, контроле достоверности сведений, заявленных в таможенных декларациях, таможенной стоимости и классификации товаров;
- повышение персональной ответственности руководителей всех уровней за состояние правопорядка в подчиненных коллективах;
- повышение эффективности проведения служебных проверок;
- определение и принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Проведенное исследование позволяет выделить немало причин бездействия формально созданных в государственных органах комиссий по

---

<sup>1</sup> Составлено по данным отдела инспектирования и профилактики правонарушений Белгородской таможи. Документ опубликован не был.

разрешению конфликта интересов, как одного из инструментов воспитательно-профилактической работы:

- вспомогательный характер поставленных перед ними задач;
- вытекающая из этого функциональная ограниченность, не предусматривающая планомерной, долговременной работы по этико-профессиональному развитию персонала государственной службы и систематическому контролю за соблюдением требований к служебному поведению;
- эпизодический характер работы комиссий, обусловленный тем, что единственным основанием для проведения заседания комиссии является поступившая информация о нарушении государственным гражданским служащим требований к служебному поведению или о наличии у него личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Если нет такой информации – комиссия не работает;
- рекомендательный характер принимаемых комиссиями решений, что предопределяет их несамостоятельную, вспомогательную роль, которая не позволяет им проявить себя в качестве активного инструмента и эффективного средства противодействия коррупции и этико-профессионального развития кадрового корпуса государственной службы;
- разобщённость деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов, созданных в государственных органах, ввиду отсутствия организационной структуры, которая бы обеспечивала координацию и контроль их деятельности.

Выводы по второму разделу.

1. Функции по организации воспитательно-профилактической работе в Белгородской таможне возложены на отдел инспектирования и профилактики правонарушений. Работа подразделения строится на основе планов работы таможни и подразделения, сочетания принципа единоначалия при решении вопросов служебной деятельности и персональной

ответственности каждого федерального государственного служащего подразделения за состояние дел на порученном участке и за выполнение отдельных поручений.

2. Реализация воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне обеспечивается системой мер правового, организационного и методического характера и осуществляется по следующим основным направлениям: правовое просвещение должностных лиц таможенных органов и населения; соблюдение служебной дисциплины; повышение значимости комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов; предотвращение фактов поступления на службу в таможенные органы лиц, склонных к негативным проявлениям. Профилактика коррупционных правонарушений; повышение качества профессиональной подготовки специалистов в сфере организации противодействия коррупции; организация работы по патриотическому воспитанию.

3. Среди основных проблем можно выделить: необходимость усиления контроля за действиями подчиненных должностных лиц в части касающейся исполнения таможенного законодательства, в том числе процедуры таможенного оформления и таможенного контроля товаров и транспортных средств, при реализации системы управления рисками, контроле достоверности сведений, заявленных в таможенных декларациях, таможенной стоимости и классификации товаров; повышение персональной ответственности руководителей всех уровней за состояние правопорядка в подчиненных коллективах; повышение эффективности проведения служебных проверок; определение и принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

### **РАЗДЕЛ III. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В БЕЛГОРОДСКОЙ ТАМОЖНЕ**

Одним из необходимых условий эффективного выполнения должностными лицами Белгородской таможни своих обязанностей является своевременное разрешение противоречий между личными (частными) интересами государственного гражданского служащего и интересами органов таможенного управления.

В этом смысле совершенствование организационных основ разрешения конфликта интересов при прохождении государственной гражданской службы подразумевает, в первую очередь, своевременно выявлять ситуации конфликта интересов в Белгородской таможне, устанавливать причины и условия возникновения конфликта интересов, круг заинтересованных сторон конфликта, а также своевременное устранение данных условий, т.е. приведение личных интересов государственных гражданских служащих Белгородской таможни и самой организации к единому основанию на основе апробированных организационно-правовых средств и методов.

В настоящее время попытки создания такой системы в таможенных органах имеют место. Однако, основным их недостатком является практически однозначное сведение признаков конфликта интересов сугубо к коррупционным признакам. Так, например, в «Кодексе этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации» выделяются следующие меры предупреждения конфликта интересов:

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

- уведомлять начальника таможенного органа (представителя нанимателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких либо лиц в целях склонения к свершению

коррупционных правонарушений;

- должны воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение у граждан в объективном и добросовестном исполнении ими должностных обязанностей; любые предложения каких-либо услуг, извлечения выгоды, подношений и подарков должны рассматриваться таможенником как попытки подтолкнуть его к нарушению установленного порядка и служебной дисциплины<sup>1</sup>.

Создание системы разрешения конфликтов интересов при прохождении государственной гражданской службы в таможенных органах также должно основываться на признании самого факта невозможности полностью избежать конфликта интересов. Поэтому, для того чтобы уберечь сотрудников от любых возможных неправильных действий, каждый конфликт требует своевременного выявления и разрешения.

Основной целью создания такой системы является повышение эффективности системы разрешения конфликта интересов при прохождении государственной гражданской службы в Белгородской таможне.

Для достижения поставленной цели должны быть решены следующие задачи:

- создать систему обучения поведению в ситуациях конфликта интересов государственных гражданских служащих таможенных органов;
- сформировать перечень должностей в системе таможенных органов, в наибольшей степени подверженных риску коррупции;
- расширить обратную связь с получателями государственных услуг;
- внедрить современные информационно-коммуникационные технологии, обеспечивающие максимальную автоматизацию административно-управленческих процессов;

---

<sup>1</sup> См.: Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации. URL:[http://www.customs.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=14209:2011-05-18-02-11-50&catid=75:2011-01-25-08-23-06&Itemid=1854](http://www.customs.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=14209:2011-05-18-02-11-50&catid=75:2011-01-25-08-23-06&Itemid=1854) (дата обращения: 15.04.2014 г.).

- развивать технические средства контроля за деятельностью сотрудников, замещающих должности, в наибольшей степени подверженных риску коррупции, а также применять технические средства контроля деятельности государственных гражданских служащих в процессе исполнения служебных функций, связанных с непосредственным контактом с физическими и юридическими лицами.

Остановимся на характеристике реализации мероприятий с целью решения поставленных задач.

*Обучение государственных гражданских служащих поведению при конфликте интересов.* В системе разрешения конфликта интересов возникает целый ряд организационных проблем. В первую очередь речь идет о том, что сами государственные гражданские служащие таможенных органов должны себе ясно представлять, в чем заключается конфликт интересов. Кроме того, они должны быть хорошо информированы о конкретных стимулах, позволяющих им сообщать о конфликте при его возникновении. Как уже говорилось, конфликт интересов - это сложное понятие, имеющее множество оттенков. В этом смысле даже страны с развитыми системами вкладывают огромные ресурсы в обучение чиновников, помогая им лучше понять, в чем заключается конфликт интересов и как его можно избежать.

Проведенные нами интервьюирование в Белгородской таможне показывает, что государственные гражданские служащие еще плохо понимают эту самую концепцию конфликта интересов, с трудом воспринимают сам факт необходимости информировать соответствующие коллегиальные органы, прямых руководителей о конфликте интересов. Обучение государственных гражданских служащих данным вопросам будет способствовать тому, что стереотип предоставления информации укрепит, поскольку сами государственные гражданские служащие будут уверены в оперативности и неотвратимости наказания за нарушение правил, касающихся конфликта интересов.

Ясное осознание государственными гражданскими служащими природы конфликта интересов, типовых ситуаций возникновения конфликта интересов, способов раскрытия информации о конфликте интересов, гарантий конфиденциальности сведений при раскрытии информации о конфликте интересов, стимулов к такого рода деятельности, может служить выработке соответствующих стереотипов восприятия и поведения в ситуациях, связанных с конфликтом интересов.

В частности, невыполнение установленных требований самими государственными гражданскими служащими Белгородской таможни должно рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения должностного лица к ответственности в случаях, предусмотренных правом. В определенных обстоятельствах невыполнение установленных требований может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного, или уголовного преследования. С другой стороны, таможенные органы должны гарантировать, что ни один сотрудник не будет привлечен к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий в связи с соблюдением установленных требований, или сообщением о потенциальных или имевших место ситуациях конфликта интересов.

С этой точки зрения само обучение должно быть ориентировано на то, что государственные гражданские служащие представляли себе отчетливо, что они:

- обязаны руководствоваться исключительно интересами таможенных органов при принятии решений по деловым вопросам, возникающим в связи с их работой;

- несут личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих личных (частных) интересов с интересами таможенных органов, своевременное декларирование конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантируют, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на

принятие служебного решения;

- избегают любых ситуаций или обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам таможенных органов.

При этом должен быть четко установлен и воспринят самими государственными гражданскими служащими *порядок раскрытия (декларирования) сведений о потенциальных и реальных конфликтах интересов:*

- первоначальное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на службу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении или вступлении в новую должность;

- разовое раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили новый реальный или потенциальный конфликт интересов;

- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций, в том числе с учетом соблюдения этических норм служебной деятельности, принятых в таможенных органах.

Раскрытие сведений о конфликте интересов должно осуществляться только в письменном виде. Органы управления Белгородской таможни должны рассматривать сокрытие или/и намеренно несвоевременное, либо неполное раскрытие сведений о конфликте интересов по любым причинам как злоупотребление их доверием и обман.

Организационные аспекты разрешения конфликта интересов требуют и обсуждения стадий и последовательности оптимального разрешения конфликтов. С этой точки зрения, сам процесс разрешения конфликта должен быть подчинен тому, чтобы тем или иным способом побудить сотрудника прекратить конфликт интересов и найти совместное решение, в той или иной степени приемлемое для всех.

Нужно считаться и с тем, что конфликт интересов как сложное взаимодействие людей – трудно регулируемый процесс с малой степенью предсказуемости. В каждом конкретном случае приходится определять

содержание и специфику проявления данного конфликта интересов, выбирая адекватные его природе методы воздействия на оппонентов, их поведение.

С этой точки зрения первым шагом можно считать определение того, действительно ли в данном случае существует конфликт интересов. Дело в том, что может сложиться ситуация, когда то, что кажется реальным конфликтом интересов, может в действительности быть мнимым конфликтом, если государственный гражданский служащий Белгородской таможни не верно понимает обстоятельства или если одна из сторон неправильно интерпретирует предложения или интересы другой стороны. При этом мнимый конфликт может возникнуть по трем причинам:

- могут возникнуть ложные представления о намерениях или стремлениях другой стороны (например, со стороны таможенного органа в отношении государственного гражданского служащего);

- одна из сторон может вообразить, что предполагаемые действия другой стороны приведут к таким издержкам, к которым на самом деле они привести не могут;

- одна из сторон может рассматривать намерения другой как спорные или необоснованные, каковыми они на самом деле не являются.

На втором этапе необходимо проанализировать содержание интересов государственного гражданского служащего, определить обоснованность притязаний должностного лица. То есть, когда сделан вывод, что конфликт существует, следующим шагом должен быть тщательный анализ интересов, целей и ценностей самого участника организации. В этом смысле следует учитывать, что конфликты интересов могут быть неоднозначными, а, следовательно, и длительными с точки зрения их разрешения.

Определив уровень своих притязаний, следует искать путь к тому, чтобы примирить их с притязаниями противостоящей стороны (органами внутренних дел как государственной организацией).

Участник конфликта должен заняться поиском интегративного решения проблемы. Следует задаться сформулированными выше вопросами, помогаю-

щими изменить взгляд на проблему, и разработать одну или две модели поисков в целях достижения целей, которые обеим сторонам представляются самыми важными. Если одной из сторон не удастся понять основные требования другой стороны, снижение издержек и состыковка интересов невозможны, и приходится удовлетворяться другими подходами.

Бывает, что сведений о состоянии дел у другой стороны слишком мало, чтобы использовать продуманный подход к поиску интегративных решений. В таких случаях приходится идти путем проб и ошибок, предлагая серию вариантов решения проблемы в надежде, что один из них устроит противную сторону.

Если все это не приводит к согласию, следует выбирать между двумя дальнейшими возможностями. Можно несколько снизить свои притязания, т. е. уступить по менее приоритетным вопросам, или вообще отбросить их, и сделать новую попытку достичь согласия. Когда модель поисков учитывает притязания стороны, можно снизить уровень принятия этих притязаний и, если это ведет к согласию, убедить другую сторону в желательности такого снижения.

При этом следует учитывать, что общим для всех этих этапов разрешения конфликта интересов является то, что они требуют представления информации. При том, что эта информация используется государственной организацией для осуществления контроля за конфликтом интересов и решения, связанных с ним проблем, этот алгоритм работает наиболее эффективно. Следует также учитывать, что если и общественность тоже получает доступ к информации о разрешении конфликта интересов в органах внутренних дел, то эффективность такого рода действий возрастает. Важную роль в расследовании и обнаружении серьезных случаев конфликта интересов могут играть неправительственные организации и средства массовой информации(СМИ), помогая общественности оказывать давление на государство и его органы в целях исправления ситуации. Именно поэтому такие системы в значительной степени зависят от законодательства, обеспечивающего защиту прав населения

на получение государственной информации, которое определяет порядок доступа общественности к представленным сведениям.

Выбор организационно приемлемого метода разрешения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта. Если конфликт может повлиять на решения, принимаемые должностным лицом в одной узкой области, наиболее приемлемым средством является отстранение от отдельных работ или делегирование полномочий. Если сфера такого влияния достаточно широка, может потребоваться отказ отличных интересов, при невозможности использования этих средств, единственной альтернативой может стать отставка.

Возможность применения этих методов зависит от институциональных условий в стране. Отстранение от отдельных работ и делегирование полномочий окажутся продуктивными только в том случае, если должностное лицо, столкнувшееся с ситуацией конфликта интересов, не может повлиять на поведение другого должностного лица, которому делегированы полномочия.

Какое бы средство ни было выбрано, необходимо проведение мониторинга для оценки его эффективности по истечении определенного периода времени.

Особое значение приобретает *процесс формирования перечня должностей, в наибольшей степени подверженных риску коррупции*, а также примерного перечня коррупционных действий и проявлений в деятельности государственных гражданских служащих таможенных органов. Указанный перечень должен включать в себя должности, исполнение которых связано с:

- непосредственным предоставлением государственных услуг заявителям, а также иными непосредственными контактами с физическими и юридическими лицами;
- осуществлением контрольных и надзорных мероприятий;
- подготовкой и принятием решений о распределении бюджетных средств, субсидий;
- подготовкой и принятием решений, связанных с осуществлением государственных закупок;

- подготовкой и принятием решений по выдаче лицензий и разрешений;
- осуществлением регистрационных действий;
- подготовкой и принятием решений, предусматривающим выделение бюджетных средств;
- подготовкой и принятием решений, связанных с назначениями на должности, в наибольшей степени подверженных риску коррупции.

Указанный перечень должностей может утверждаться ФТС России. Перечень позволит локализовать и сконцентрировать усилия по противодействию коррупции в отношении государственных гражданских служащих таможенных органов, замещающих должности, в наибольшей степени подверженных риску коррупции.

Следующей мерой, направленной на профилактику конфликта интересов может считаться *обеспечение доступа физических и юридических лиц к информации о деятельности таможенных органов*. Для обеспечения информационной открытости и контроля за исполнением государственных функций следует стремиться к использованию Интернет-сайтов, посвященных исполнению государственных функций связанных с непосредственным взаимодействием с физическими и юридическими лицами. Кроме того, в пределах, установленных законодательством Российской Федерации, таможенные органы на официальных Интернет-сайтах должны обеспечивать автоматическое раскрытие информации о своей деятельности, в том числе о готовящихся проектах ведомственных и иных нормативных правовых актах, с целью их публичного обсуждения и получения максимального количества замечаний и рекомендаций по данным проектам.

Сюда же можно отнести расширение обратной связи с получателями государственных услуг. В системе таможенных органов активнее следует проводить анализ публикаций в СМИ, а также жалоб и обращений физических и юридических лиц с точки зрения наличия сведений о фактах коррупции и проверки таких фактов в деятельности таможенных органов. Для нормативного обеспечения процедуры экспертизы жалоб и обращений физических и

юридических лиц должны быть разработаны соответствующие административные регламенты рассмотрения обращений и жалоб физических и юридических лиц, включающие необходимость направления обращений заявителей, в том числе, в уполномоченное структурное подразделение.

Следует также обратить внимание на проблему внедрения и развития информационно-коммуникационных технологий в деятельности таможенных органов в целях сокращения причин и условий, порождающих конфликт интересов. В рамках реализации данной задачи таможенные органы должны обеспечивать максимальную автоматизацию административно-управленческих процессов с целью сокращения непосредственных контактов государственных гражданских служащих с физическими и юридическими лицами при исполнении государственных функций и предоставлении государственных услуг. Внедрение и развитие информационно-коммуникационных технологий также включает в себя создание системы информационного взаимодействия с другими подразделениями таможенных органов, занимающимися вопросами противодействия коррупции.

Особое внимание следует уделить и созданию системы внутреннего контроля, основанной на механизме служебных проверок. В Белгородской таможне следует усовершенствовать сам механизм проведения служебных проверок в отношении государственных гражданских служащих, замещающих должности, в наибольшей степени подверженных риску коррупции, в плановом порядке, а также в отношении иных должностных лиц, на основании поступившей информации о коррупционных проявлениях, в том числе жалоб и обращений физических и юридических лиц, а также публикаций в СМИ. С этой целью в таможенных органах следует разработать систему мониторинга коррупционных проявлений, представляющую собой систему мероприятий по целенаправленному сбору, фиксации и детальному рассмотрению данных, свидетельствующих о фактах коррупции. Отдельным направлением внутреннего контроля должна стать система постоянного мониторинга имущественного положения государственных гражданских служащих, в том

числе на основе выборочного анализа деклараций о доходах и имуществе, принадлежащем государственному гражданскому служащему на праве собственности. Кроме того, наряду с «компенсационным пакетом» следует предусмотреть дополнительные ограничения в связи с замещаемой должностью, в наибольшей степени подверженной риску коррупции, и требования в отношении раскрытия контактов данного лица с иными лицами.

И особую значимость приобретает *социально-психологическое формирование благоприятного профессионального климата в Белгородской таможне.*

Изучение психологического климата в коллективе Белгородской таможни является важной частью социально-психологического сопровождения кадрового состава. Мониторинг социально-психологического климата может быть предметом социального заказа руководителя Белгородской таможни. Даже при отсутствии специальных показаний (например, затянувшихся внутригрупповых конфликтов, случаев систематического нарушения служебной дисциплины, существенной кадровой ротации в подразделении и т.п.), руководитель может использовать этот диагностический инструментарий для получения психологически значимой информации о процессах внутри социальной группы, а также для получения обратной связи о результатах осуществлявшихся управленческих воздействий.

Для успешного проведения мониторинга социально-психологического климата подразделения перед психологом должны быть четко сформулированы диагностические цели и задачи. Психолог также должен владеть информацией об особенностях сложившейся обстановки, целях, планах руководителя в отношении коллектива, эффективности служебной деятельности, как отдельных членов коллектива, так и подразделения в целом, о состоянии дисциплинарной практики в подразделении, познакомится с формальной структурой подразделения, социально-демографическими характеристиками его членов. Кроме того, психологу

желательно располагать специальной информацией об индивидуально-психологических особенностях государственных гражданских служащих, их эмоциональном состоянии, имеющихся психологических проблемах.

Во время социально-психологического обследования чаще всего требуется оценить:

- факторы, положительно или отрицательно влияющие на состояние социально-психологического климата подразделения;
- проблемы социально-психологического характера, оказывающего влияние на результативность служебной деятельности подразделения и состояние дисциплины;
- характер межличностных взаимоотношений членов коллектива;
- отдельные параметры групповой динамики и особенности распределения социальных ролей;
- стиль руководства и уровень социально-психологической компетентности заместителей руководителя подразделения.

Перед началом социально-психологического обследования психологу следует провести беседу с личным составом, разъясняющую цели мониторинга, а также проинструктировать о правилах заполнения бланков или работы с ПЭВМ.

Более точную картину социально-психологического климата можно получить при использовании комплекса социально-психологических методов исследования (тестирования, анкетирования, опроса, наблюдения, экспертного оценивания и др.). Выбор методов исследования, а также подбор конкретных диагностических методик определяется целями и задачами мониторинга социально-психологического климата, объемом работы, временными, техническими, квалификационными ресурсами и прочими условиями обследования.

Полученная информация анализируется только психологом. Комплексный анализ по всему набору методик и в результате применения различных методов исследования позволяют вскрыть детерминанты

выявленных социально-психологических явлений, особенности социального статуса сотрудников в группе и другую информацию, значимую для практики управления служебным коллективом.

Результаты исследования доводятся до руководителя подразделения в виде специального отчета (справки), содержащего не только обобщенную (или, при необходимости, персонифицированную) психологически значимую информацию, но и определенные рекомендации руководителю по оптимизации социально-психологического климата подразделения. При доведении результатов мониторинга социально-психологического климата до всех остальных членов коллектива следует соблюдать определенную деликатность, руководствуясь принципом «не навреди». В этой связи коллективу предоставляется только обобщенная или позитивно-персонифицированная информация. Негативная информация, свидетельствующая о необходимости оказания индивидуальной психологической помощи, доводится до заинтересованного государственного гражданского служащего персонально.

По итогам социально-психологического обследования служебного коллектива строится прогноз развития ситуации, предлагается оптимальный вариант кадровой политики, выявляются неформальные лидеры, сотрудники, требующие индивидуальной психологической помощи, а также прорабатываются необходимые групповые социально-психологические мероприятия.

Подобные результаты мониторинга позволяют решать, каким образом оптимизировать социально-психологический климат. Данная оптимизация осуществляется на основе задействования различных социально-психологических факторов, позволяющих последовательно влиять на его качественное состояние. Среди таких факторов можно выделить две группы:

а) непосредственно используемые руководителем:

- единство общих целей личного состава и характера его служебной деятельности;

- эффективный стиль руководства подразделением;
- система профессиональной подготовки государственных гражданских служащих;

- морально-этическое обеспечение взаимоотношений в коллективе;

б) опосредованно используемые руководителем через самостоятельную реализацию их заместителями, представителями кадрового аппарата, неформальными лидерами, иными государственными гражданскими служащими:

- психологическая совместимость членов рабочих групп;

- культура внутриорганизационного общения;

- практика профессионально-психологической взаимопомощи государственных гражданских служащих;

- положительные традиции в профессиональной жизни личного состава.

Особую роль среди всех других источников формирования социально-психологического климата первичного коллектива играют отношения руководства и подчинения, весь комплекс функций, выполняемых руководителем.

Состояние социально-психологического климата, его стимулирующее влияние на личность может рассматриваться в качестве одного из существенных показателей эффективности деятельности руководителя первичного коллектива, силы его положительного воздействия на подчиненных т.к. он характеризует один из существенных результатов специфической именно для руководителя функции, направленной на обеспечение эффективности деятельности всего коллектива. От активности, степени творческого участия руководителя в делах коллектива решающим образом, как показывают исследования, зависит и состояние этого климата.

Возрастающая роль руководства служебным коллективом как фактор его социально-психологического климата вытекает из многих обстоятельств и условий существования и функционирования коллектива, продиктована

всем ходом современного научно-технического прогресса и логикой развития личности в современном обществе.

Касаясь наиболее важных из отмеченных факторов, следует сказать, что создание единства целей личного состава является следствием принятия ценностно-целевой ориентации управления. Анализ проблемных вопросов социально-психологического климата, а также иных характеристик управленческой ситуации подчас создает необходимость постановки и последовательного достижения отдельных целей, которые объединяют сотрудников в один, согласованно действующий коллектив. Это могут быть такие цели, как:

- повышение организованности деятельности кадрового состава, снижение непроизводительных затрат сил и времени;
- прекращение нередких служебных происшествий, профессиональных сбоев и неудач;
- совершенствование профессионализма государственных гражданских служащих их служебного и должностного роста;
- подготовка с кадровым составом каких-либо нововведений, улучшающих показатели Белгородской таможни и уровень поощрения государственных гражданских служащих.

Под избранную общую цель формулируются требования к деятельности сотрудников, устанавливается контроль и стимулирование их поведения. Подобные меры призваны приводить планы и образ действия персонала в соответствие с решаемой общеколлективной проблемой.

Таким образом, по нашему мнению, реализация вышеназванных организационных мер может привести к следующим результатам:

- к снижению уровня коррупции при исполнении государственных функций государственными гражданскими служащими Белгородской таможни;
- к устранению причин и условий, порождающих конфликты интересов в таможенных органах;
- к повышению качества и доступности исполняемых таможенными

органами государственных функций;

- к повышению открытости и эффективности деятельности государственных гражданских служащих таможенных органов;
- к уменьшению издержек граждан и организаций на преодоление административных (бюрократических) барьеров;
- к укреплению доверия общества к деятельности таможенных органов.

Еще одним направлением развития воспитательно-профилактической работы можно определить институт наставничества, играющего, безусловно, огромную воспитательную роль в таможенных органах РФ. Наставничество представляет собой разновидность индивидуально-воспитательной работы с впервые принятыми должностными лицами на службу (работу), не имеющими трудового стажа служебной деятельности в таможенных органах, или с должностными лицами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Целями и задачами наставничества являются:

- формирование у впервые принятых на службу (работу) социальной ответственности за результаты служебной деятельности, непримиримого отношения к коррупционному поведению, взяточничеству и иным нарушениям служебной и трудовой дисциплины;
- оказание помощи впервые принятым на службу (работу) в овладении избранной специальностью;
- улучшение воспитательно-профилактической работы с должностными лицами таможни;
- изучение морально-деловых и профессиональных качеств впервые принятых на службу (работу);
- формирование кадрового резерва из должностных лиц для выдвижения на вышестоящие должности.

Руководитель подразделения подбирает наставников из числа наиболее профессионально подготовленных должностных лиц, имеющих жизненный опыт, стаж государственной службы не менее трех лет, в том числе в

занимаемой должности не менее одного года. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных. Основанием для работы наставника является индивидуальный план подготовки должностного лица к исполнению должностных обязанностей.

Непосредственную ответственность за работу наставников с подшефными несут начальники подразделений, которые:

- разрабатывают индивидуальный план подготовки должностного лица;
- проводят инструктажи наставников и их подшефных, обеспечивают им возможность осуществления своих обязанностей;
- осуществляют систематический контроль за работой наставников;
- анализируют, обобщают и распространяют положительный опыт работы наставников;
- создают необходимые условия для совместной службы (работы) наставников с подшефными;
- определяют меры поощрения наставников;
- утверждают отчеты подшефного и отзыв-характеристику наставника;
- вносят на аттестационную комиссию свои предложения в отношении должностных лиц, прошедших испытание и обучение с наставником.

В качестве стимулирования, за исполнение обязанностей наставника, должностные лица могут поощряться начальником таможенного органа.

Таким образом, организация повседневной воспитательно-профилактической работы с подчиненными должностными лицами является важной задачей руководства таможенных органов, так как в ее процессе формируются те личностные, деловые и профессиональные качества сотрудника, которые позволяют ему качественно выполнять свои должностные обязанности.

Выводы по третьему разделу.

1. В рамках направления совершенствования организационного обеспечения разрешения конфликта интересов при прохождении

государственной гражданской службы в Белгородской таможне предложен проект модернизации данной технологии, заключающийся в определении единых принципов, форм и средств его разрешения, нетерпимого отношения к коррупции, внедрению современных информационных технологий. Основной целью реализации данного проекта является повышение эффективности системы разрешения конфликта интересов при прохождении государственной гражданской службы в Белгородской таможне.

2. В целях совершенствования организационного обеспечения разрешения конфликта интересов предлагается: осуществлять предупреждение конфликта интересов на основе следующих принципов: обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте или даже его потенциальной возможности; индивидуальное рассмотрение, оценка серьезности рисков для Белгородской таможни каждого конфликта; конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования; соблюдение баланса интересов Белгородской таможни и сотрудника при урегулировании конфликта интересов; защита сотрудника от преследования в связи с конфликтом интересов, о котором был своевременно информирован сотрудником руководитель; использовать при разрешении конфликта интересов (потенциального или реального) различные варианты и формы его урегулирования: отстранение от отдельных работ; делегирование полномочий; отставка; отказ от личных интересов; отказ от подарков и иных выгод; повышение прозрачности и тщательный анализ принимаемых решений; создать систему обучения поведению в ситуациях конфликта интересов государственных гражданских служащих Белгородской таможни; сформировать перечень должностей в системе таможенных органов, в наибольшей степени подверженных риску коррупции; обеспечить доступ физических и юридических лиц к информации о деятельности Белгородской таможни; расширить обратную связь с получателями государственных услуг; внедрить современные информационно-коммуникационные технологии, обеспечивающие

максимальную автоматизацию административно-управленческих процессов; развивать технические средства контроля за деятельностью сотрудников, замещающих должности, в наибольшей степени подверженных риску коррупции, а также применять технические средства контроля деятельности сотрудников в процессе исполнения служебных функций, связанных с непосредственным контактом с физическими и юридическими лицами.

3. Среди направлений развития воспитательно-профилактической работы можно выделить формирование института наставничества, играющего, безусловно, огромную воспитательную роль в таможенных органах РФ. Наставничество представляет собой разновидность индивидуально-воспитательной работы с впервые принятыми должностными лицами на службу (работу), не имеющими трудового стажа служебной деятельности в таможенных органах, или с должностными лицами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Значимость воспитательно-профилактической работы в таможенных органах, необходимость ее коренного улучшения в настоящее время вызываются снижением уровня морально-психологического состояния личного состава, которое проявляется в росте нарушений дисциплины и законности, утратой профессионализма и снижением уровня общей культуры сотрудников, снижением эффективности информационного и психолого-педагогического обеспечения оперативно-служебной деятельности должностных лиц.

Сегодня, исходя из практических задач, стоящих перед должностными лицами таможенных органов, необходимо внести коррективы в содержательную, методическую и организационную стороны воспитательно-профилактической работы.

Воспитательно-профилактическая работа в таможенных органах представляет собой целенаправленную деятельность руководителей всех уровней, сотрудников кадровых и воспитательных подразделений, общественных институтов по развитию и формированию у личного состава гражданских, морально-психологических и профессиональных качеств, направленности его на безупречное выполнение оперативно-служебных задач, укрепление законности и служебной дисциплины.

Основными целями воспитательно-профилактической работы в таможенных органах выступают: непрерывное воздействие на сознание личного состава для формирования необходимых духовных и физических качеств; побуждение каждого работника к высокопрофессиональной деятельности; корректировка (при необходимости) поведения сотрудников. Воспитательно-профилактическая работа в таможенных органах РФ организуется и проводится на основании Федерального закона «О службе в таможенных органах Российской Федерации», дисциплинарного устава таможенной службы РФ, методических рекомендациях по организации

воспитательно-профилактической работе, государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы».

Основными методами воспитательно-профилактического воздействия на должностных лиц являются убеждение, личный пример, поощрение, дисциплинарное взыскание. Среди направлений воспитательно-профилактической работы в таможенных органах выделяют: служебно-профессиональное – формирование верности долгу, чести, дисциплинированности, стремления к совершенствованию деятельности, бдительности, стойкости, храбрости, способности преодолевать физические и морально-психологические трудности; правовое - формирование убеждения в необходимости соблюдения правовых норм; нравственное – формирование нравственных убеждений, высоких моральных качеств, готовности осознанно подчинить свои личные интересы общественным, достойно исполнить свой долг; эстетическое – формирование эстетической культуры сотрудников; физическое – развитие важнейших систем и функций организма, формирование здорового образа жизни.

Функции по организации воспитательно-профилактической работе в Белгородской таможне возложены на отдел инспектирования и профилактики правонарушений. Работа подразделения строится на основе планов работы таможни и подразделения, сочетания принципа единоначалия при решении вопросов служебной деятельности и персональной ответственности каждого федерального государственного служащего подразделения за состояние дел на порученном участке и за выполнение отдельных поручений.

Реализация воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне обеспечивается системой мер правового, организационного и методического характера и осуществляется по следующим основным направлениям: правовое просвещение должностных лиц таможенных органов и населения; соблюдение служебной дисциплины; повышение значимости комиссий по соблюдению требований к служебному поведению

государственных служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов; предотвращение фактов поступления на службу в таможенные органы лиц, склонных к негативным проявлениям. Профилактика коррупционных правонарушений; повышение качества профессиональной подготовки специалистов в сфере организации противодействия коррупции; организация работы по патриотическому воспитанию.

Среди основных проблем можно выделить: необходимость усиления контроля за действиями подчиненных должностных лиц в части касающейся исполнения таможенного законодательства, в том числе процедуры таможенного оформления и таможенного контроля товаров и транспортных средств, при реализации системы управления рисками, контроле достоверности сведений, заявленных в таможенных декларациях, таможенной стоимости и классификации товаров; повышение персональной ответственности руководителей всех уровней за состояние правопорядка в подчиненных коллективах; повышение эффективности проведения служебных проверок; определение и принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

В рамках направления совершенствования организационного обеспечения разрешения конфликта интересов при прохождении государственной гражданской службы в Белгородской таможне предложен проект модернизации данной технологии, заключающийся в определении единых принципов, форм и средств его разрешения, нетерпимого отношения к коррупции, внедрению современных информационных технологий. Основной целью реализации данного проекта является повышение эффективности системы разрешения конфликта интересов при прохождении государственной гражданской службы в Белгородской таможне.

В целях совершенствования организационного обеспечения разрешения конфликта интересов предлагается: осуществлять предупреждение конфликта интересов на основе следующих принципов:

обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте или даже его потенциальной возможности; индивидуальное рассмотрение, оценка серьезности рисков для Белгородской таможни каждого конфликта; конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования; соблюдение баланса интересов Белгородской таможни и сотрудника при урегулировании конфликта интересов; защита сотрудника от преследования в связи с конфликтом интересов, о котором был своевременно информирован сотрудником руководитель; использовать при разрешении конфликта интересов (потенциального или реального) различные варианты и формы его урегулирования: отстранение от отдельных работ; делегирование полномочий; отставка; отказ от личных интересов; отказ от подарков и иных выгод; повышение прозрачности и тщательный анализ принимаемых решений; создать систему обучения поведению в ситуациях конфликта интересов государственных гражданских служащих Белгородской таможни; сформировать перечень должностей в системе таможенных органов, в наибольшей степени подверженных риску коррупции; обеспечить доступ физических и юридических лиц к информации о деятельности Белгородской таможни; расширить обратную связь с получателями государственных услуг; внедрить современные информационно-коммуникационные технологии, обеспечивающие максимальную автоматизацию административно-управленческих процессов; развивать технические средства контроля за деятельностью сотрудников, замещающих должности, в наибольшей степени подверженных риску коррупции, а также применять технические средства контроля деятельности сотрудников в процессе исполнения служебных функций, связанных с непосредственным контактом с физическими и юридическими лицами.

Среди направлений развития воспитательно-профилактической работы можно выделить формирование института наставничества, играющего, безусловно, огромную воспитательную роль в таможенных органах РФ. Наставничество представляет собой разновидность индивидуально-

воспитательной работы с впервые принятыми должностными лицами на службу (работу), не имеющими трудового стажа служебной деятельности в таможенных органах, или с должностными лицами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

По результатам проведенного исследования можно сформулировать ряд рекомендаций в адрес Белгородской таможни:

- закрепить специальным нормативным актом перечень наиболее типичных ситуаций конфликта интересов при прохождении государственной гражданской службы в Белгородской таможне, включив в них ситуации, связанные с личной заинтересованностью неимущественного (нематериального) характера;

- создать систему обучения поведению в ситуациях конфликта интересов государственных гражданских служащих Белгородской таможни;

- обеспечить доступ физических и юридических лиц к информации о деятельности Белгородской таможни, и расширить обратную связь с получателями государственных услуг;

- развивать технические средства контроля за деятельностью сотрудников, замещающих должности, в наибольшей степени подверженных риску коррупции, а также применять технические средства контроля деятельности сотрудников в процессе исполнения служебных функций, связанных с непосредственным контактом с физическими и юридическими лицами;

- развивать Институт наставничества как основного инструмента воспитательной работы в таможенных органах.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. О таможенном регулировании в Российской Федерации [Текст] : федер. закон от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ (ред. от 23.06.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 48. – Ст.6252.
2. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 (ред. от 16.07.2009) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 33. – Ст. 3196.
3. Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации [Текст] : Указ Президента РФ от 16 января 1998 № 1396 (ред. от 30.09.2012) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1998. – № 47. – Ст. 5742.
4. О Стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года [Электронный ресурс] : Распоряжение Правительства РФ от 28 декабря 2012 г. № 2575-р (ред. от 15.04.2014) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
5. О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы» [Текст] : постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2016. – № 2 (часть 1). – Ст. 368.
6. Об утверждении перечня типовых структурных подразделений таможенных органов Российской Федерации [Электронный ресурс] : Приказ ФТС России от 26 сентября 2012 г. № 1926 (ред. от 10.06.2015) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
7. Об утверждении Методических рекомендаций начальникам таможенных органов по организации и проведению воспитательно-профилактической работы [Электронный ресурс] : Распоряжение ФТС РФ от

23 января 2006 г. № 21-Р. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

8. Аколиниченко, А.Е. Совершенствование организационной культуры таможенных органов на основе воспитательно-профилактической работы [Текст] : тезисы докладов международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов «Современные подходы к модернизации экономики, образования и кооперации» / А.Е. Аколиниченко. – Белгород : Белгородский университет кооперации, экономики и права, 2012. – С. 21-24.

9. Андреев, А.Ф. Аналитическое обеспечение принятия управленческих решений в таможенных органах Российской Федерации [Текст] : монография / А.Ф. Андреев, В.В. Макрусев. – М. : Изд-во РТА, 2014. – 170 с.

10. Барамзин, С.В. Функции управления в таможенном деле [Текст] : монография / С. В. Барамзин. – М. : Изд-во РТА, 2011. – 121с.

11. Бойкова, М.В. Таможенное администрирование в условиях международной интеграции [Текст] : монография / М.В. Бойкова. – М. : Изд-во РТА, 2014. – 164 с.

12. Бровко, Е.А. Управление персоналом в таможенных органах [Текст] : сб. статей победителей VI международной научно-практической конференции «EUROPEAN RESEARCH» / Е.А. Бровко, Н.В. Шевченко. – Пенза : Изд-во «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2016. – С. 326-328.

13. Губин, А.В. Развитие теории оценки результатов деятельности таможенных органов [Текст] : монография / А.В. Губин. – М. : Изд-во РТА, 2012. – 120 с.

14. Демченко, А.А. Организация и управление в системе таможенных органов [Текст] / А.А. Демченко. – М. : «Экономика», 2010. – 347 с.

15. Дианова, В.Ю. Развитие таможенных институтов [Текст] : монография / В.Ю. Дианова, В.В. Макрусев, О.В. Маркина. – М. : Изд-во РТА, 2009. – 250 с.

16. Ермолаева, Е.В. Институты административного и таможенного права, регулирующие деятельность таможенных органов [Текст] /

Е.В. Ермолаева. – СПб. : Интермедия, 2015. – 228 с.

17. Жигун, Л.А. Выявление факторов, определяющих качество управления государственными таможенными услугами [Текст] / Л.А. Жигун // Вестник Российской таможенной академии. – 2013. – № 3. – С. 30-39.

18. Жигун, Л.А. Выявление факторов, определяющих качество управления государственными таможенными услугами [Текст] / Л. А. Жигун // Вестник Российской таможенной академии. – 2013. – № 3. – С. 30-39.

19. Зайцева, О.А. Общий и таможенный менеджмент [Текст] / О.А. Зайцева. – Белгород : Кооперативное образование, 2010. – 84 с.

20. Зотов, И.М. Воспитательная работа в таможенных органах [Текст] / И.М. Зотов, Ю.О. Петрова // Наука и мир. – 2016. – Т. 2. – № 1(29). – С. 19-21.

21. Зуева, Т.С. Особенности регулирования системы межведомственного электронного взаимодействия в рамках таможенного контроля, проводимого таможенными органами РФ [Текст] / Т.С. Зуева // Таможенное дело. – 2015. – № 4. – С. 3-7.

22. Ивин, В. В. Предпосылки внедрения системы управления качеством в деятельности таможенных органов [Текст] / В.В. Ивин // Вестник Российской таможенной академии. – 2010. – № 1. – С. 20-27.

23. Ключева, Е.Г. Управление таможенным делом [Текст] / Е.Г. Ключева, А.В. Панкратова, Е.Р. Зализняк // Поиск (Волгоград). – 2017. – № 1 (6). – С. 107-111.

24. Ковалев, М.А. Основные направления в управлении деятельностью таможенных органов [Текст] : сб. научных статей 5-й Международной научно-практической конференции в 2-х томах «Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития» / Ответственный редактор: Горохов А.А. / М.А. Ковалев, А.С. Федоричева. – Курск : Закрытое акционерное общество «Университетская книга», 2015. – С. 250-252.

25. Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов [Электронный ресурс] // Официальный сайт

Федеральной таможенной службы. – Режим доступа:  
<http://www.customs.ru>.17.

26. Козловский, А.Ю. Оперативно-розыскная деятельность таможенных органов России в системе контроля после выпуска товаров в условиях Таможенного союза [Текст] / А.Ю. Козловский // Вестник Российской таможенной академии. – 2011. – № 3. – С. 79-85.

27. Кокнаева, М.Д. Роль таможенного контроля после выпуска товаров в системе обеспечения экономической безопасности Российской Федерации [Текст] / М.Д. Кокнаева // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. – 2013. – № 2 (15). – С. 10-13.

28. Колобова, Н. Н. Управление таможенными органами на основе процессно-ориентированного подхода [Текст] : монография / И.Н. Колобова, С.С. Кузнецов. – М. : Изд-во РТА, 2010. – 140 с.

29. Колобова, Н.Н. Управление таможенными органами на основе процессно-ориентированного подхода [Текст] : монография / Н.Н. Колобова, С.С. Кузнецов. – М. : Изд-во РТА, 2010. – 140 с.

30. Коровяковский, Д.Г. Глобализация высшего юридического образования: историко-правовые аспекты формирования инновационного подхода [Текст] : монография / Д.Г. Коровяковский. – М. : Русайнс, 2015. – 144 с.

31. Коровяковский, Д.Г. Инновационные подходы к развитию педагогических систем: теоретико-правовой подход [Текст] / Д.Г. Коровяковский // Правовая инициатива. – 2014. – № 3. – С. 9-15.

32. Коровяковский, Д.Г. Правовая социализация, правовая культура и юридическое образование как основы формирования и развития демократического правового государства в Российской Федерации [Текст] / Д.Г. Коровяковский // Новый юридический журнал. – 2014. – № 4. – С. 66-71.

33. Коровяковский, Д.Г. Юридическая педагогика и инновационные подходы к развитию педагогических систем [Текст] / Д.Г. Коровяковский //

Юридическое образование и наука. – 2015. – № 1. – С. 15-17.

34. Кухаренко, В.Б. Управление модернизацией таможенной службы [Текст] : монография / В.Б. Кухаренко. – М. : РИО РТА, 2011. – 471 с.

35. Леденев, С.В. Вопросы совершенствования управления таможенной деятельностью на современном этапе [Текст] : сб. научных трудов «Проблемы теории и практики таможенного дела». Ч.1./ С.В. Леденев. – М. : РИО РТА, 2011. – 412 с.

36. Липатова, Н.Г. Современные проблемы в управлении деятельностью таможенных органов и методологические принципы их решения [Текст] : сб. материалов международной научно-практической конференции «Российская таможенная академия – 20 лет в авангарде таможенного образования и науки» [Редколлегия: В.С. Чечеватов (председатель редколлегии), А.Я. Черныш (заместитель председателя редколлегии), Е.Г.Анисимов] / Н.Г. Липатова. – М. : РТА, 2013. – С. 179-184.

37. Макрусев, В.В. Государственные таможенные услуги [Текст] : монография / В.В. Макрусев, А.В. Сафронов. – М. : Изд-во Российской таможенной академии, 2013. – 196 с.

38. Макрусев, В.В. Системный анализ в таможенном деле [Текст] / В.В. Макрусев. – М.; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – с.

39. Матвиенко, Г.В. Правовые основы таможенного процесса [Текст] / Г.В. Матвиенко. – М. : Юрлитинформ, 2011. – 360 с.

40. Месяц, М.А. Совершенствование организационного механизма процессного управления таможенными органами России [Текст] : дис. ... канд. экон. наук. : 08.00.05 / М.А. Месяц. – М., 2011. – 200 с.

41. Олькова, В.Г. Управление деятельностью таможенных органов на основе процессного подхода [Текст] / В.Г. Олькова, Н.К. Семенова // Молодой ученый. – 2016. – № 29 (133). – С. 464-467.

42. Петрушко, Е.Н. Основы проведения воспитательно-профилактической работы в таможенных органах Российской Федерации [Текст] / Е.Н. Петрушко // Теоретические и прикладные аспекты современной

науки. – 2014. – № 6-4. – С. 134-140.

43. Петрушко, Е.Н. Патриотическое воспитание как основа воспитательно-профилактической работы в таможенных органах Российской Федерации (на материалах Белгородской таможни) [Текст] : материалы Всероссийской научно-практической конференции «Патриотизм как идеология возрождения России» / Е.Н. Петрушко. – 2014. – С. 274-282.

44. Просяников, Н.Н. Управление персоналом в таможенных органах [Текст] / Н.Н. Просяников. – Владивосток : РИО Владивостокского филиала Российской таможенной академии, 2012. – 160 с.

45. Романова, О.С. Менеджмент в таможенном деле [Текст] / О.С. Романова, А.И. Романова. – М. : НТБ «Энергия», 2013. – 456с.

46. Рукавицын, В.М. Воспитательно-профилактическая работа в таможенных органах Российской Федерации (на примере Курской таможни) [Текст] / В.М. Рукавицын, Р.А. Рогов, В.В. Коварда // Экономика и социум. – 2016. – № 10 (29). – С. 535-542.

47. Савенков, В.А. Воспитательная работа как фактор формирования правовой культуры сотрудников таможенных органов [Текст] / В.А. Савенков // Педагогическое образование. – 2013. – №3. – С. 31-34.

48. Староверова, К.О. Воспитательная работа в таможенных органах России [Текст] / К.О. Староверова // Таможенное дело. – 2016. – № 2. – С. 23-27.

49. Староверова, К.О. Актуальные вопросы противодействия коррупции в таможенных органах РФ [Текст] /К.О. Староверова // Таможенное дело. – 2017. – № 2. – С. 29-32.

50. Трунина, Е.В. Административные процедуры исполнительно - распорядительной деятельности таможенных органов: проблемы определения [Текст] / Е.В. Трунина // Современное право. – 2012. – № 4. – С. 49-53.

51. Хрусталеv, Д.А. Административно-правовой статус таможенных органов Российской Федерации [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Д.А. Хрусталеv. – М., 2012. – 28 с.

52. Черныш А.Я. Исследование проблемных вопросов управления качеством таможенных услуг [Текст] : монография / А.Я. Черныш, Ю.Е. Гупанова, О. Г. Симахин ; РГА. – М. : Изд-во РГА, 2012. – 140 с.