

Базарова Полина Александровна

студент, Владимирский филиал РАНХиГС, РФ, г. Владимир

Аверин Александр Валентинович

доктор юридических наук, профессор кафедры теории и истории государства и права Владимирского филиала РАНХиГС, РФ, г. Владимир

ПРОБЛЕМА КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ: ПОНЯТИЕ, ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ, ВЫЯВЛЕНИЕ И МЕРЫ ПРЕВЕНЦИИ

В статье рассматриваются понятие и правовое регулирование конфликта интересов в государственной гражданской службе Российской Федерации. Особое внимание уделено типовым ситуациям возникновения конфликта интересов, способам его выявления, а также обзору мер превенции и процессуальным вопросам реагирования. Анализируются современные вызовы правоприменения и риски излишнего формализма. Сформулированы выводы о необходимости развития превентивных и образовательных механизмов в целях повышения эффективности противодействия конфликту интересов, а также предложено совершенствовать процедуры внутреннего контроля для минимизации репутационных и правовых рисков органов публичной власти.

The article examines the concept and legal regulation of conflict of interest in the public civil service of the Russian Federation. Special attention is paid to the typical situations where conflict of interest may arise, the methods of its detection, and preventive measures, as well as procedural aspects of official response. Current enforcement challenges and formalism risks are analyzed. The authors conclude that the development of preventive and educational mechanisms, as well as improvement of internal monitoring procedures, is essential to enhance the effectiveness of conflict-of-interest prevention and to minimize organizational and reputational risks for public authorities.

Ключевые слова: государственная служба, конфликт интересов, личная заинтересованность, противодействие коррупции, превенция, выявление нарушений, служебное поведение, правоприменение.

Keywords: public service, conflict of interest, personal interest, anti-corruption, prevention, violation detection, official conduct, law enforcement practice.

1. Введение

Конфликт интересов в государственной гражданской службе является одним из ключевых факторов, снижающих качество государственного управления и доверие к публичной власти. В отличие от «очевидных» коррупционных преступлений, конфликт интересов нередко проявляется в форме легальных внешне действий (участие в комиссиях, рассмотрение обращений, контрольные мероприятия), но при наличии личной заинтересованности способен подорвать принципы объективности, беспристрастности и приоритета публичного интереса. В связи с этим правовое регулирование конфликта интересов в гражданской службе в Российской Федерации ориентировано не только на наказание, но и на раннее выявление, урегулирование и профилактику.

2. Понятие конфликта интересов и личной заинтересованности

Базовое определение конфликта интересов закреплено в части 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»: это ситуация, при которой личная заинтересованность лица влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных обязанностей и возникает (или может возникнуть) противоречие между личной заинтересованностью и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное причинить им вред. Специальное регулирование для гражданских служащих содержится в статье 19 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной

гражданской службе Российской Федерации», где подчеркивается влияние личной заинтересованности на объективность исполнения должностных обязанностей.

Таким образом, конфликт интересов юридически значим уже на стадии «возможного влияния»: для возникновения обязанности уведомления и принятия мер не требуется доказанный ущерб. В этой логике главным элементом является личная заинтересованность — возможность получения имущественных или иных преимуществ самим служащим либо связанными с ним лицами, что потенциально способно сместить приоритет с публичных задач на частные выгоды.

3. Типовые ситуации конфликта интересов

Практика и методические материалы уполномоченных органов позволяют выделить типовые ситуации, в которых риск конфликта интересов наиболее высок.

Во-первых, конфликт интересов возникает при осуществлении функций государственного управления в отношении родственников и иных близких лиц: например, участие в конкурсной или аттестационной комиссии при рассмотрении кандидатуры родственника, принятие решений о поощрении/взыскании либо рассмотрение жалоб, затрагивающих интересы близкого лица. В таких случаях рекомендованными мерами выступают уведомление представителя нанимателя, самоотвод (вывод из комиссии) и исключение служащего из процедур, предполагающих дискрецию и оценку.

Во-вторых, типичной является ситуация, связанная с иной оплачиваемой работой (совместительством) в организации, в отношении которой служащий осуществляет функции государственного управления. Часть 2 статьи 14 № 79-ФЗ допускает иную оплачиваемую работу при предварительном уведомлении представителя нанимателя при условии отсутствия конфликта интересов. Однако если служащий получает доход от организации, на деятельность которой может влиять служебными решениями (контроль, разрешения, закупки, субсидии), это создает предпосылки конфликта

интересов и требует либо отказа от такой работы, либо отстранения от соответствующих полномочий.

В-третьих, конфликт интересов может быть обусловлен владением ценными бумагами и финансовыми продуктами организаций, в отношении которых служащий осуществляет управленческие функции. В соответствии с подходом антикоррупционного регулирования, при наличии риска конфликта интересов применяются меры вроде передачи активов в доверительное управление либо отчуждения.

В-четвертых, существенные риски формируются в ситуациях получения подарков, услуг и иных благ от поднадзорных или зависимых лиц. Даже если подарок формально приурочен к «общепринятому поводу», он способен создавать сомнения в беспристрастности служащего и порождать зависимость, требующую правового и организационного реагирования.

В-пятых, конфликт интересов возникает при имущественных обязательствах (долги, аренда, кредитные отношения) и судебных спорах с организациями и лицами, находящимися в сфере служебного влияния. В-шестых, отдельно выделяются риски, связанные с бывшим работодателем и будущим трудоустройством: ведение переговоров о работе с организацией, которую служащий в настоящий момент контролирует или регулирует, подрывает объективность текущих решений и требует самоотстранения от соответствующих полномочий.

4. Способы выявления и процессуальные механизмы реагирования

Выявление конфликта интересов в гражданской службе строится на сочетании обязанностей самого служащего и инструментов контроля со стороны представителя нанимателя. Служащий обязан уведомлять о возможности возникновения конфликта интересов, а представитель нанимателя — организовывать его предотвращение и урегулирование.

Ключевым механизмом выступают антикоррупционные проверки, включающие: проверку достоверности и полноты сведений о доходах и имуществе, проверку соблюдения ограничений и запретов, а также анализ

сведений, полученных из документов и открытых источников. Процедурной основой служит Указ Президента РФ от 21.09.2009 № 1065, закрепляющий порядок проведения проверок соблюдения требований к служебному поведению и достоверности представляемых сведений. Наряду с этим действует институт комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (Указ Президента РФ от 01.07.2010 № 821), которые используются как для оценки конкретных ситуаций, так и для профилактики.

При решении вопроса о привлечении к ответственности и выборе санкции учитываются характер и тяжесть нарушения, обстоятельства совершения, соблюдение иных антикоррупционных требований и результаты предыдущей службы. Обобщение правоприменительной практики показывает, что комиссия не всегда обязательна, но ее рассмотрение часто применяется, когда требуется комплексная оценка и профилактический эффект внутри органа власти. Важно также учитывать, что технические ошибки в декларационных сведениях, не зависящие от служащего либо исправленные в установленный срок, могут не образовывать состава коррупционного правонарушения, что ориентирует правоприменение на принцип соразмерности и правовой определенности.

5. Превенция конфликта интересов: меры и инструменты

Эффективная профилактика конфликта интересов требует сочетания правовых, организационных и этических механизмов. К числу базовых мер превенции относятся: внедрение локальных регламентов уведомления и самоотвода; регулярное обучение служащих типовым конфликтным ситуациям; консультирование кадровыми подразделениями до принятия служащим рискованных решений.

С практической точки зрения важна ранняя фильтрация рисков: выявление явных неточностей в справках о доходах и имуществе на стадии приема документов и предложение служащему их корректно уточнить. Такая практика снижает число формальных нарушений и повышает

добросовестность исполнения обязанностей. Внутриорганизационная прозрачность (разделение функций, коллегиальность, ротация членов комиссий, фиксация оснований решений) также уменьшает влияние личного фактора. Наконец, действенной мерой является создание каналов доверительного информирования о потенциальных конфликтах и защита добросовестного уведомителя от негативных последствий.

6. Проблемы применения и риски формализма

Несмотря на развитую нормативную базу, правоприменение в сфере конфликта интересов сталкивается с рядом проблем. Во-первых, сохраняется риск формального подхода, когда оценка ситуации подменяется механическим выявлением «признаков» без анализа влияния личной заинтересованности на объективность исполнения полномочий. Во-вторых, сложность представляет доказывание опосредованных форм заинтересованности (через аффилированность, экономические связи, услуги третьих лиц). В-третьих, при привлечении к ответственности ключевое значение имеет соблюдение процедур и сроков: их нарушение приводит к судебным спорам и снижает устойчивость дисциплинарных решений.

Позиции Конституционного Суда РФ подчеркивают значимость принципов правовой определенности и справедливости при применении мер, связанных с прекращением служебных отношений, а также необходимость разграничения ответственности служащего и нарушений, допущенных самим органом власти при оформлении служебного статуса лица. В частности, в Постановлении от 06.04.2020 № 14-П Конституционный Суд РФ указал на недопустимость подмены юридической ответственности работника последствиями кадровых ошибок публичного органа, что в целом усиливает требования к качеству процедурного оформления решений.

Конфликт интересов в государственной гражданской службе представляет собой не частный этический дефект, а юридически значимую ситуацию, способную нарушать права и законные интересы граждан и организаций и подрывать доверие к государству. Наиболее распространенные

конфликтные ситуации связаны с родственными и аффилированными связями, иной оплачиваемой работой, финансовыми интересами, подарками и постслужебным трудоустройством. Эффективное противодействие требует раннего выявления (проверки, комиссии, анализ сведений) и развития профилактических механизмов (регламенты уведомления, самоотвод, обучение, комплаенс-процедуры). При этом критически важно соблюдение принципов соразмерности и правовой определенности, подтверждаемых судебной практикой.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок).
2. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6228.
3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
4. Федеральный закон от 03.12.2012 № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 50 (ч. 4). Ст. 6953.
5. Указ Президента Российской Федерации от 21.09.2009 № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению» // Собрание законодательства РФ. 2009. № 39. Ст. 4588.
6. Указ Президента Российской Федерации от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению

федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» // Собрание законодательства РФ. 2010. № 27. Ст. 3446.

7. Указ Президента Российской Федерации от 23.06.2014 № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2014. № 26 (ч. II). Ст. 3520.
8. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 06.04.2020 № 14-П «По делу о проверке конституционности пункта 1.1 части 1 статьи 37 и пункта 2 части 1 статьи 59.2 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", а также пункта 2 части 1 статьи 13.1 Федерального закона "О противодействии коррупции" в связи с жалобой гражданина И.Н. Котяша» // Собрание законодательства РФ. 2020. № 15. Ст. 2412.
9. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Типовые ситуации конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядок их урегулирования: методические материалы. Офиц. сайт Минтруда России. URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/9/1> (дата обращения: 12.01.2026).
10. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Обзор практики привлечения к ответственности государственных (муниципальных) служащих за несоблюдение ограничений и запретов... (версия 2.0): методические материалы. (URL: <https://www.vsrfr.ru/files/31076/>) (дата обращения: 12.01.2026).

Literature:

1. Constitution of the Russian Federation (adopted by nationwide vote on 12.12.1993) (with amendments).

2. Federal Law No. 273-FZ of December 25, 2008 “On Combating Corruption” // Collection of Laws of the Russian Federation. 2008. No. 52 (Part I). Article 6228.
3. Federal Law No. 79-FZ of July 27, 2004 “On the Public Civil Service of the Russian Federation” // Collection of Laws of the Russian Federation. 2004. No. 31. Article 3215.
4. Federal Law No. 230-FZ of December 3, 2012 “On Monitoring the Consistency of Expenditures of Persons Holding Public Positions and Other Persons with Their Incomes” // Collection of Laws of the Russian Federation. 2012. No. 50 (Part IV). Article 6953.
5. Decree of the President of the Russian Federation No. 1065 of September 21, 2009 “On Checking the Reliability and Completeness of Information Presented by Citizens Applying for Federal Civil Service Positions and Federal Civil Servants and Compliance with Official Conduct Requirements by Federal Civil Servants” // Collection of Laws of the Russian Federation. 2009. No. 39. Article 4588.
6. Decree of the President of the Russian Federation No. 821 of July 1, 2010 “On Commissions for Compliance with Official Conduct Requirements by Federal Civil Servants and Conflict of Interest Resolution” // Collection of Laws of the Russian Federation. 2010. No. 27. Article 3446.
7. Decree of the President of the Russian Federation No. 460 of June 23, 2014 “On Approval of the Form for Declaring Income, Expenses, Property and Property Liabilities and Amendments to Certain Acts of the President of the Russian Federation” // Collection of Laws of the Russian Federation. 2014. No. 26 (Part II). Article 3520.
8. Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation No. 14-P of April 6, 2020 “On the Case of Checking the Constitutionality ...” // Collection of Laws of the Russian Federation. 2020. No. 15. Article 2412.
9. Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. Typical conflict of interest situations in the civil service. Website of the Ministry of

Labor of Russia.

URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/9/1> (accessed : 12.01.2026).

10. Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. Overview of enforcement practice (URL: <https://www.vsrp.ru/files/31076/>) (accessed: 12.01.2026).