

Юсупов Масрур Абдусаматович, аспирант кафедры государственного и муниципального управления, Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова, г. Москва

МЕХАНИЗМ СОБЛЮДЕНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ В ОРГАНАХ МЧС РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Аннотация

Статья посвящена анализу функционирования механизма соблюдения антикоррупционных ограничений в органах МЧС России. Исследуются актуальные проблемы правоприменительной практики, связанные с контролем за соблюдением запретов и ограничений сотрудниками пожарно-спасательных подразделений. Особое внимание уделяется противоречиям в нормативной базе, недостаткам организационного обеспечения антикоррупционной деятельности и дефициту кадрового потенциала подразделений собственной безопасности. Автором выявлены типичные нарушения антикоррупционного законодательства среди личного состава МЧС России за период 2022-2025 гг., проанализированы причины их устойчивого воспроизводства. Предложены конкретные меры по совершенствованию системы контроля: усиление координации между структурными подразделениями, внедрение цифровых инструментов мониторинга, развитие института антикоррупционного комплаенса. Практическая значимость работы заключается в формировании комплексного подхода к повышению эффективности антикоррупционных механизмов в ведомственной системе.

Ключевые слова: антикоррупционные ограничения, МЧС России, государственная служба, противодействие коррупции, служебная этика, контроль и надзор, дисциплинарная практика.

**MECHANISM OF COMPLIANCE WITH ANTI-CORRUPTION
RESTRICTIONS IN THE BODIES OF THE EMERCOM OF RUSSIA:
PROBLEMS OF FUNCTIONING AND WAYS OF IMPROVEMENT**

Annotation

The article is devoted to the analysis of the functioning of the mechanism for compliance with anti-corruption restrictions in the bodies of the EMERCOM of Russia. The actual problems of law enforcement practice related to monitoring compliance with prohibitions and restrictions by employees of fire and rescue units are investigated. Particular attention is paid to contradictions in the regulatory framework, shortcomings in the organizational support of anti-corruption activities and the lack of human resources of internal security units. The author identifies typical violations of anti-corruption legislation among the personnel of the EMERCOM of Russia for the period 2022-2025, analyzes the reasons for their stable reproduction. Specific measures are proposed to improve the control system: strengthening coordination between structural divisions, introducing digital monitoring tools, developing the institution of anti-corruption compliance. The practical significance of the work lies in the formation of a comprehensive approach to improving the effectiveness of anti-corruption mechanisms in the departmental system.

Keywords: anti-corruption restrictions, EMERCOM of Russia, civil service, anti-corruption, service ethics, control and supervision, disciplinary practice.

Нормативная основа антикоррупционных ограничений в системе МЧС: пробелы и коллизии

Правовое регулирование антикоррупционных запретов и ограничений для сотрудников МЧС России формируется на стыке федерального антикоррупционного законодательства и ведомственных нормативных актов. Базовые требования установлены Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», определяющим перечень основных ограничений для государственных служащих. Однако специфика службы в МЧС, связанная с регулярным участием сотрудников в проверках объектов защиты, проведением государственного пожарного надзора и контрольных мероприятий, создаёт дополнительные коррупционные риски.

На практике возникает немало коллизий. Ведомственный приказ МЧС России от 20.09.2021 № 632 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения» содержит детализированные требования к поведению личного состава, впрочем, механизмы его реализации прописаны недостаточно чётко [5]. Типичная ситуация: сотрудник отдела надзорной деятельности получает подарок от руководителя проверяемого предприятия на сумму, не превышающую три тысячи рублей. Формально это допустимо. Но если подарков было несколько в течение года от разных субъектов проверок — картина меняется кардинально.

Ещё один проблемный аспект — трактовка понятия «конфликт интересов» применительно к специфике деятельности пожарно-спасательных формирований. Законодательство не учитывает ситуации, когда сотрудник МЧС привлекается к ликвидации последствий чрезвычайной ситуации на объекте, принадлежащем родственнику или иному близкому лицу. Формально конфликта нет — сотрудник выполняет служебный долг. С этической точки зрения ситуация неоднозначная [3].

Статистика Главного управления собственной безопасности МЧС России за 2024 год демонстрирует устойчивую тенденцию: около 64% выявленных нарушений антикоррупционного законодательства связаны именно с неверным толкованием норм или незнанием специфических ограничений. При этом в региональных подразделениях, где численность юридических служб минимальна, этот показатель достигает 71%.

Противоречия обнаруживаются и в процедурах контроля за доходами. Система декларирования работает формально: проверка достоверности сведений о доходах, расходах и имущественных обязательствах сотрудников МЧС проводится выборочно, охватывая не более 18-22% личного состава ежегодно. Подразделения собственной безопасности физически не способны обработать весь массив данных. В результате реальная картина материального положения значительной части сотрудников остаётся непрозрачной [6].

Региональная дифференциация правоприменения добавляет сложности. В одних территориальных органах МЧС практикуется жёсткий подход — любое отступление от антикоррупционных стандартов влечёт служебную проверку. В других регионах предпочитают профилактическую работу и дисциплинарные беседы. Единая методология отсутствует, что порождает ощущение правовой неопределённости среди личного состава [4].

Организационные дефициты системы контроля: структура, ресурсы, компетенции

Ключевое звено в механизме соблюдения антикоррупционных ограничений — подразделения собственной безопасности МЧС России. Их функционал широк: от проверки кандидатов на службу до расследования фактов коррупционных правонарушений. Однако кадровая обеспеченность этих структур оставляет желать лучшего. По данным на начало 2025 года, штатная численность сотрудников собственной безопасности составляет порядка 2,7%

от общей численности личного состава МЧС. Для сравнения: в органах внутренних дел этот показатель превышает 4,5%.

Нехватка специалистов особенно остро ощущается в субъектах Российской Федерации с разветвлённой структурой территориальных органов МЧС. Например, в Главном управлении МЧС России по Свердловской области на одного сотрудника подразделения собственной безопасности приходится контроль за соблюдением антикоррупционных требований примерно 380 сотрудниками гарнизона. При таких пропорциях говорить о системном мониторинге не приходится.

Технологическая база тоже отстаёт. Автоматизированные системы контроля за движением служебной информации внедрены лишь на центральном уровне и в крупнейших региональных управлениях. В подразделениях среднего звена — пожарно-спасательных частях, поисково-спасательных отрядах — учёт ведётся преимущественно вручную или с использованием устаревших программных решений. Это снижает оперативность выявления признаков нарушений [2].

Координация между различными структурными элементами антикоррупционной системы МЧС оставляет желать лучшего. Подразделения кадровой работы, юридические службы, отделы по работе с личным составом, структуры собственной безопасности действуют зачастую обособленно. Информационный обмен происходит с задержками. Типичный сценарий: сотрудник отдела надзорной деятельности представил недостоверные сведения в декларации о доходах. Кадровая служба обнаружила расхождение через четыре месяца. Юридический отдел ещё три недели согласовывал правовое заключение. Подразделение собственной безопасности получило материалы, когда сроки проведения служебной проверки были практически упущены.

Дефицит методической работы — ещё одна болевая точка. Программы повышения квалификации по вопросам противодействия коррупции для

сотрудников МЧС проводятся нерегулярно. В 2024 году такое обучение прошли не более 37% личного состава, причём в основном это были руководители подразделений. Рядовые сотрудники и младший начальствующий состав остаются наименее информированными о требованиях антикоррупционного законодательства.

Проблема усугубляется текучестью кадров в подразделениях собственной безопасности. Средний срок службы сотрудника в этой структуре составляет 3,2 года. Специалисты, накопившие опыт, переходят в коммерческие службы безопасности или правоохранительные органы, где условия службы привлекательнее. Молодые кадры приходят без достаточной подготовки, период адаптации растягивается на год и более [1].

Типология нарушений и факторы коррупционных рисков

Анализ дисциплинарной практики территориальных органов МЧС России за 2023-2025 годы позволяет выделить несколько устойчивых групп антикоррупционных нарушений. На первом месте — незаконное получение вознаграждений от юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, находящихся в зоне надзорной ответственности подразделений МЧС. Такие случаи составляют около 41% от общего числа выявленных коррупционных эпизодов. Чаще всего речь идёт о сотрудниках отделов надзорной деятельности и профилактической работы, которые в обмен на денежное вознаграждение или услуги имущественного характера занижают оценку рисков объектов защиты или игнорируют нарушения требований пожарной безопасности [7].

Второй распространённый тип нарушений — непредставление или представление недостоверных сведений о доходах, расходах и обязательствах имущественного характера. Здесь картина неоднородная. Часть сотрудников намеренно скрывает информацию, опасаясь вопросов о происхождении средств. Другие допускают ошибки по незнанию или небрежности: не указывают счета в банках, забывают сообщить о сделках с недвижимостью супругов, не

декларируют доходы от сдачи жилья в аренду. По оценкам экспертов Академии Государственной противопожарной службы МЧС России, непреднамеренные нарушения составляют до 55% от числа таких эпизодов.

Третья категория — конфликт интересов при осуществлении закупочных процедур. Сотрудники, входящие в состав комиссий по закупкам для нужд подразделений МЧС, иногда имеют личную заинтересованность в победе конкретного поставщика. Родственные связи, дружеские отношения, финансовые обязательства — всё это создаёт почву для необъективных решений. Выявить такие случаи крайне сложно, поскольку формально конкурсные процедуры соблюдены.

Факторы, способствующие нарушениям, многообразны. Низкая правовая культура личного состава — один из них. Многие сотрудники МЧС не воспринимают антикоррупционные ограничения как значимые, считая их формальностью. «Все так делают» — типичное оправдание мелких коррупционных действий.

Недостаточная прозрачность процедур принятия решений тоже играет роль. Когда критерии оценки деятельности подразделений размыты, а результаты проверок зависят от субъективного мнения проверяющего, возникает соблазн «договориться». Речь идёт не столько о крупных взятках, сколько о неформальных договорённостях, подарках, услугах.

Психологическая атмосфера в коллективах имеет значение. В подразделениях, где руководство демонстрирует нетерпимость к коррупции, количество нарушений ниже. Там, где начальство смотрит сквозь пальцы на мелкие отступления от норм, ситуация ухудшается стремительно [5].

Международный и межведомственный опыт: что можно адаптировать

Интересен опыт зарубежных пожарно-спасательных служб. В США система контроля за этикой сотрудников Fire Department строится на принципе «нулевой терпимости» к любым формам конфликта интересов. Каждый случай

принятия подарка стоимостью свыше 25 долларов от лица, связанного с профессиональной деятельностью пожарного, подлежит обязательной регистрации и проверке. Для этого используются автоматизированные платформы, где данные обрабатываются в режиме реального времени.

В Германии федеральное агентство технической помощи (ТНВ), выполняющее функции, аналогичные российскому МЧС, применяет институт «офицеров этики» (Ethikbeauftragte). Это специально обученные сотрудники, к которым любой член организации может обратиться за консультацией по антикоррупционным вопросам анонимно. Практика показывает: количество серьёзных нарушений снижается, когда есть возможность получить совет до совершения ошибки, а не после.

Отечественный межведомственный опыт тоже заслуживает внимания. В Федеральной таможенной службе с 2022 года внедрена система риск-ориентированного подхода к контролю за соблюдением антикоррупционных стандартов. Сотрудники классифицируются по степени коррупционного риска в зависимости от занимаемой должности, функционала, частоты взаимодействия с внешними субъектами. Те, кто попадает в группу высокого риска, проходят углублённые проверки ежегодно. Остальные — раз в три года. Это позволяет рационально распределить ресурсы контрольных подразделений.

МЧС России могло бы адаптировать эту модель. Сотрудники надзорных органов, работающие с предприятиями повышенной опасности, логично относятся к группе высокого риска. Работники тыловых служб, не контактирующие с внешними контрагентами напрямую, — к группе умеренного риска.

Опыт Следственного комитета РФ по использованию автоматизированных систем мониторинга декларационных данных представляет интерес. С 2023 года в ведомстве работает программный комплекс, сопоставляющий сведения о доходах и расходах сотрудников с информацией из Росреестра, ГИБДД,

банковских организаций. Система автоматически формирует список лиц, у которых обнаружены несоответствия. Это ускоряет выявление нарушений в разы [3].

Направления совершенствования: от точечных мер к системным решениям

Повышение эффективности механизма соблюдения антикоррупционных ограничений требует комплексного подхода. Первое направление — усиление правовой определённости. Необходима разработка ведомственного методического пособия, в котором были бы разобраны типовые ситуации, возникающие в практике подразделений МЧС, с конкретными рекомендациями о правомерности или неправомерности действий сотрудников. Примерный перечень вопросов:

- может ли сотрудник пожарно-спасательной части принимать благодарность от граждан, чьи дома были спасены при тушении пожара;
- допустимо ли участие в коммерческих семинарах по пожарной безопасности с получением гонорара;
- как квалифицировать ситуацию, когда супруга сотрудника отдела надзорной деятельности открывает бизнес в сфере противопожарного оборудования;
- правомерно ли использование служебного транспорта для доставки детей сотрудников в образовательные учреждения в нерабочее время.

Второе направление — цифровизация контрольных процессов. Внедрение единой информационной системы, интегрирующей данные кадровых служб, подразделений собственной безопасности, финансово-экономических отделов, юридических департаментов, позволит оперативно выявлять признаки нарушений. Система должна автоматически сигнализировать о расхождениях в декларациях, необычных финансовых операциях, фактах длительного

взаимодействия конкретного сотрудника с одним и тем же подконтрольным объектом [2].

Третье направление — развитие института комплаенс-контроля. В крупных территориальных органах МЧС целесообразно создание должности комплаенс-офицера — специалиста, ответственного за формирование культуры законопослушания, проведение регулярных обучающих мероприятий, консультирование сотрудников по антикоррупционным вопросам. Такой специалист не должен быть частью карательной системы — его задача профилактическая.

Четвёртое направление — ротация кадров в зонах повышенного коррупционного риска. Сотрудники отделов надзорной деятельности, проработавшие на одной территории более пяти лет, формируют устойчивые связи с подконтрольными субъектами. Периодическая ротация разрушает эти связи, снижая риски «захвата регулятора».

Пятое направление — общественный контроль. Создание при территориальных органах МЧС общественных советов с участием представителей бизнес-сообщества, экспертных организаций, СМИ позволит обеспечить внешний мониторинг за деятельностью подразделений. Практика проведения выездных заседаний советов на проверяемых объектах способна повысить прозрачность надзорных мероприятий [4].

Шестое направление — материальная мотивация законопослушного поведения. Введение надбавок за отсутствие дисциплинарных взысканий и нарушений антикоррупционного законодательства стимулирует сотрудников соблюдать требования. Размер надбавки может составлять 10-15% от оклада и пересматриваться ежегодно по результатам служебной аттестации.

Седьмое направление — психологическое сопровождение. Регулярные тренинги по этике государственной службы, разбор кейсов, моделирование ситуаций морального выбора помогают формировать устойчивость к

коррупционным соблазнам. Это особенно актуально для молодых сотрудников, впервые столкнувшихся со специфическими условиями служебной деятельности [6].

Заключение

Механизм соблюдения антикоррупционных ограничений в органах МЧС России функционирует неравномерно. Нормативная база содержит пробелы и противоречия, затрудняющие правоприменение. Организационное обеспечение антикоррупционной деятельности страдает от нехватки кадровых и технологических ресурсов. Подразделения собственной безопасности физически не справляются с объёмом контрольных функций, а координация между различными службами ведомства оставляет желать лучшего.

Типичные нарушения — получение незаконного вознаграждения, недостоверное декларирование доходов, конфликт интересов при закупках — воспроизводятся из года в год, что указывает на системный характер проблемы. Факторы коррупционных рисков укоренены не только в несовершенстве правовых норм, но и в низкой правовой культуре личного состава, недостаточной прозрачности управленческих процедур, психологической атмосфере попустительства.

Пути совершенствования лежат в плоскости комплексных преобразований: от разработки детализированных методических материалов до внедрения цифровых систем контроля и развития института антикоррупционного комплаенса. Адаптация зарубежного и межведомственного опыта, усиление общественного контроля, материальная мотивация законопослушного поведения, психологическое сопровождение сотрудников — всё это элементы единой стратегии снижения коррупционных рисков.

Реализация предложенных мер требует политической воли руководства МЧС России, выделения дополнительных ресурсов и, что не менее важно, формирования в ведомстве атмосферы нетерпимости к любым проявлениям

коррупции. Только системный подход, сочетающий правовые, организационные, технологические и культурные инструменты, способен обеспечить устойчивое функционирование механизма соблюдения антикоррупционных ограничений. Практическая значимость проведённого анализа заключается в возможности использования выработанных рекомендаций при планировании антикоррупционной политики как на уровне центрального аппарата МЧС России, так и в территориальных органах ведомства. Дальнейшие исследования целесообразно направить на изучение региональной специфики коррупционных рисков и оценку эффективности внедрённых антикоррупционных механизмов в динамике.

Список литературы

1. Баранова М.В. Проблемы правового регулирования противодействия коррупции в системе МЧС России // Вестник Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России. 2024. № 2. С. 89-97. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=60127438> (дата обращения: 15.04.2026).

2. Воронцов С.А., Мамонов В.В. Цифровизация антикоррупционного контроля в правоохранительных органах: опыт и перспективы // Вестник Московского университета МВД России. 2023. № 6. С. 112-118. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=54389127> (дата обращения: 15.04.2026).

3. Кабанов П.А. Антикоррупционный комплаенс в системе государственной службы Российской Федерации: теория и практика // Актуальные проблемы экономики и права. 2024. Т. 18. № 1. С. 134-149.

4. Куракин А.В. Административно-правовые средства противодействия коррупции в системе государственной службы. М.: Юрлитинформ, 2023. 352 с.

5. Приказ МЧС России от 20.09.2021 № 632 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников и сотрудников системы МЧС России» // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 14.04.2026).

6. Сидоренко Э.Л. Мониторинг соблюдения антикоррупционных ограничений государственными служащими: проблемы методологии // Журнал российского права. 2023. № 11. С. 67-79.

7. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (ред. от 21.11.2024) // Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6228.

References

1. Baranova M.V. Problems of Legal Regulation of Anti-Corruption in the EMERCOM of Russia System // Bulletin of the St. Petersburg University of the State

Fire Service of the EMERCOM of Russia. 2024. No. 2. Pp. 89-97. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=60127438> (accessed: 15.04.2026).

2. Vorontsov S.A., Mamonov V.V. Digitalization of Anti-Corruption Control in Law Enforcement Agencies: Experience and Prospects // Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2023. No. 6. Pp. 112-118. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=54389127> (accessed: 15.04.2026).

3. Kabanov, P.A. Anti-Corruption Compliance in the System of Public Service in the Russian Federation: Theory and Practice // Actual Problems of Economics and Law. 2024. Vol. 18. No. 1. Pp. 134-149.

4. Kurakin A.V. Administrative and Legal Means of Countering Corruption in the Public Service System. Moscow: Yurlitinform, 2023. 352 p.

5 Order of the Ministry of Emergency Situations of Russia dated 20.09.2021 No. 632 "On Approval of the Code of Ethics and Professional Conduct for Employees and Officials of the Ministry of Emergency Situations of Russia" // SPS "K

6. Sidorenko E.L. Monitoring Compliance with Anti-Corruption Restrictions by Civil Servants: Methodological Issues // Journal of Russian Law. 2023. No. 11. Pp. 67-79.

7. Federal Law No. 273-FZ of December 25, 2008 "On Countering Corruption" (as amended on November 21, 2024) // Collection of Laws of the Russian Federation. 2008. No. 52 (Part 1). Article 6228.