

УДК 35

## **АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ**

**Колоскова Д.А.<sup>1</sup>**

*студент,*

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет,  
Белгород, Россия*

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию антикоррупционного механизма предотвращения и урегулирования конфликтов интересов на государственной службе. Цель исследования – комплексный анализ правовых и организационных мер, направленных на минимизацию коррупционных рисков, связанных с личной заинтересованностью служащих. Основное внимание уделяется нормам Федерального закона «О противодействии коррупции», формирующем системный правовой механизм, который включает обязанности служащих по предотвращению и уведомлению о конфликтах, полномочия представителя нанимателя, а также процедуры и санкции за нарушения. Делается вывод: эффективность противодействия коррупции обеспечивается только совокупным действием правовых норм и дополняющих их организационных мер.

**Ключевые слова:** конфликт интересов, государственная служба, противодействие коррупции, антикоррупционный механизм, правовое регулирование, служебное поведение, комиссия по конфликту интересов.

**ANTI-CORRUPTION MECHANISM FOR PREVENTING AND RESOLVING  
CONFLICTS OF INTEREST IN THE CIVIL SERVICE**

---

<sup>1</sup> Научный руководитель: **Шалайкин Р.Н.**, заведующий кафедрой гражданского права и процесса, к.ю.н., доцент Белгородский государственный национальный исследовательский университет, Белгород, Россия

**R.N. Shalaykin**, Head of the Department of Civil Law and Procedure, PhD in Law, Associate Professor, Belgorod State National Research University, Belgorod, Russia

Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

**Koloskova D.A.**

*Student,*

*Belgorod State National Research University,*

*Belgorod, Russia*

**Abstract.** This article examines the anti-corruption mechanism for preventing and resolving conflicts of interest in the civil service. The objective of the study is a comprehensive analysis of legal and organizational measures aimed at minimizing corruption risks associated with the personal interests of employees. The primary focus is on the provisions of the Federal Law "On Combating Corruption," which establishes a systemic legal mechanism that includes employees' obligations to prevent and notify of conflicts, the powers of an employer representative, and procedures and sanctions for violations. It is concluded that effective anti-corruption measures are ensured only by the combined effect of legal norms and complementary organizational measures.

**Keywords:** conflict of interest, civil service, anti-corruption, anti-corruption mechanism, legal regulation, official conduct, conflict of interest commission.

Современное государственное управление в условиях правового государства и открытого гражданского общества предъявляет повышенные требования к уровню профессионализма, беспристрастности и добросовестности лиц, находящихся на государственной службе. Одним из ключевых вызовов, подрывающих доверие к институтам власти, рациональность использования публичных ресурсов и саму идею служения общественным интересам, является коррупция. В системе мер по противодействию этому негативному явлению особое место занимает регулирование ситуаций, при которых личная заинтересованность государственного служащего вступает в противоречие с его должностными обязанностями. Такие ситуации, именуемые конфликтом интересов, создают потенциальную или реальную почву для злоупотреблений, превращая служебное положение в инструмент извлечения частной выгоды. В Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

связи с этим разработка и совершенствование эффективного антикоррупционного механизма предотвращения и урегулирования конфликтов интересов выступает насущной научной и практической задачей, что определяет актуальность данного исследования.

Конфликт интересов на государственной службе возникает в случае, если личная заинтересованность публичного служащего может повлиять на объективность исполнения его обязанностей. Определение функций государственного управления основывается на ст. 1 Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 г № 273-ФЗ [2], включая полномочия по принятию решений (или подготовке проектов решений) по организационным, финансовым, кадровым и другим вопросам, в том числе связанным с выдачей разрешений и лицензий» [6].

*Правовые механизмы предотвращения и урегулирования ситуаций конфликта интересов как инструменты антикоррупционной политики.* Правовые механизмы предотвращения и урегулирования конфликта интересов, несомненно, играют значительную роль в антикоррупционной политике, воздействуя на служебные отношения как во время прохождения государственной службы, так и после ее завершения.

Контроль за трудоустройством бывших государственных служащих призван предотвратить потенциальные конфликты интересов, связанные с предоставлением необоснованных преимуществ предыдущим работодателям или использованием служебной информации в их интересах.

Как известно, одним из правовых механизмов являются нормы права. Законодательство, в частности, ст. 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации, регламентируя условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими [3] обязывает бывших служащих получать согласие специальной комиссии на трудоустройство в определенные организации, а потенциальных работодателей – уведомлять о заключении таких договоров. В том числе: «работодатель при заключении Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной... службы... в течение двух лет после их увольнения с государственной... службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного... служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации» [3].

Тем не менее, подчеркнем, что существующие требования к предоставляемой при поступлении на службу информации о доходах и имуществе не в полной мере соответствуют понятию личной заинтересованности, что затрудняет выявление конфликта интересов.

Хотя представитель нанимателя обязан принимать меры по предотвращению конфликта интересов при наличии информации о личной заинтересованности служащего, независимо от источника и времени ее получения, гражданин обязан уведомить о конфликте интересов после назначения на должность, даже если ранее предоставлял соответствующие сведения.

Таким образом, подчеркнем, что результативность предотвращения конфликтов интересов зависит от комплексной оценки информации о личной заинтересованности государственного служащего и своевременного принятия мер, вплоть до отстранения от должности, неисполнение которых влечет дисциплинарное взыскание. Недооценка значения конфликта интересов создает существенную коррупционную угрозу.

В статье 11 Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ [2] отмечен порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов. Представляется необходимым рассмотреть правовые аспекты, выделенные в отдельных положениях анализируемой статьи указанного закона, только относительно конкретно государственного служащего (см. таблицу 1).

**Таблица 1.** Комплексная система правовых механизмов предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной службе (на основе ФЗ «О противодействии коррупции»)

№ п/п	Статья	Содержание	Действие правового механизма
1.	Ч. 1 ст. 11	Государственный служащий обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.	Положение подчеркивает проактивный характер антикоррупционного регулирования, возлагая ответственность за предотвращение конфликта интересов непосредственно на государственного служащего
2.	Ч. 2 ст. 11	Государственный служащий обязан уведомить представителя нанимателя (работодателя), иное уполномоченное лицо, в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.	Предусмотренный механизм уведомления создает основу для обеспечения определенной «прозрачности», позволяя контролировать ситуацию, предотвращая латентный конфликт интересов.
3.	Ч. 3, ч. 3.1 и ч. 3.2 ст. 11	Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения гражданского служащего, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) в его отказе от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов. Непринятие гражданским служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение гражданского служащего с гражданской службы, за исключением случаев, установленных федеральными законами.	Ч. 3 – ч. 3.2 ФЗ «О противодействии коррупции» возлагает на представителя нанимателя (работодателя) обязанность принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, если ему стало известно о личной заинтересованности служащего. Указанная норма распределяет ответственность за урегулирование конфликта интересов, вовлекая в процесс руководство организации и создавая систему внутреннего контроля.
4.	Ч. 4 и ч. 4.1 ст. 11	Определяются возможные меры по предотвращению / урегулированию конфликта интересов, включая изменение должностного положения служащего, отстранение от обязанностей и отказ от выгоды, послужившей причиной конфликта.	Предусматриваются методы предотвращения конфликта интересов: изменение должностного или служебного положения государственного служащего; увольнение за непринятие лицом мер по

			предотвращению конфликта интересов и др. Так, закон предусматривает широкий спектр мер, позволяющий реагировать на различные ситуации конфликта интересов.
5.	Ч. 5 и ч. 6 ст. 11	Части 5 и 6 регламентируют процедуры отвода/самоотвода и ответственность за непринятие мер по урегулированию конфликта интересов, вплоть до увольнения.	Устанавливаются процедуры и санкции, тем самым, обеспечивается неотвратимость наказания за нарушения.
6.	Ч. 7 ст. 11	Отмечается доверительное управление ценностями бумагами как способ предотвращения конфликта интересов.	Конкретный механизм для исключения влияния личной заинтересованности, связанной с владением активами, на принятие служебных решений.

Таким образом, сделаем вывод, что правовые механизмы урегулирования конфликта интересов на государственной службе представляют собой комплекс взаимосвязанных норм, направленных на предотвращение и разрешение ситуаций, в которых личная заинтересованность служащего влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное исполнение им служебных обязанностей. Вышеотмеченные нормы выступают элементами единого механизма и включают в себя:

- обязанность по предотвращению;
- обязанность по уведомлению;
- обязанность представителя нанимателя по принятию мер;
- меры (методы) по предотвращению/урегулированию;
- процедуры отвода/самоотвода;
- ответственность за непринятие мер;

В совокупности нормы права формируют правовой механизм (выступая его элементами), направленный на минимизацию коррупционных рисков, связанных с конфликтом интересов на государственной службе. Этот механизм основан на принципах превентивности, транспарентности, ответственности и обеспечивает баланс между публичными и частными интересами.

*Организационные меры по минимизации коррупционных рисков, связанных с конфликтом интересов.* Организационные меры по минимизации коррупционных рисков, связанных с конфликтом интересов на государственной службе дополняют правовые механизмы и направлены на практическое применение антикоррупционных норм. В настоящем исследовании нами отмечен ряд организационных мер, однако, важно сказать, что перечень не является исчерпывающим в связи с динамичностью изменения как законодательства, так и общественной жизни.

Первым в данной связи отметим одобренный решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, который представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные служащие независимо от замещаемой ими должности [5].

Несмотря на то, что данный типовой этический кодекс не был официально опубликован, гражданин Российской Федерации, поступающий на государственную службу Российской Федерации обязан ознакомиться с положениями Типового кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

Еще одной важной организационной мерой является создание и функционирование комиссии по урегулирования конфликта интересов. Согласно Указу Президента Российской Федерации 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» [4] основной задачей комиссий является содействие государственным органом:

- a) в обеспечении соблюдения федеральными государственными служащими:
  - ограничений и запретов,

- требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов;
  - в обеспечении исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», другими федеральными законами;
- б) в осуществлении в государственном органе органам мер по предупреждению коррупции.

Как отмечает Е.В. Охотский: «В целях предотвращения или урегулирования конфликта интересов представитель нанимателя должен исключить возможность участия государственного служащего в принятии решений по вопросам, с которыми связан конфликт интересов. Представитель нанимателя вправе отстранить государственного служащего от замещаемой должности государственной службы (не допускать к исполнению должностных обязанностей) в период урегулирования конфликта интересов в соответствии с ч. 2 ст. 32 Федерального закона № 79» [7].

В качестве организационного механизма исследуемого вопроса в том числе может рассматриваться представление сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Данный механизм регулируется ст. 20 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1].

Вместе с тем, на государственной службе в настоящее время имеет место регулярное обучение и повышение квалификации служащих. Обучение направлено на формирование понимания этических принципов, правил служебного поведения и последствий нарушения антикоррупционного законодательства, в связи с чем, государственные служащие осведомлены о процедурах раскрытия и урегулирования конфликта интересов.

Регулярная ротация кадров на государственной службе на должностях, связанных с высоким коррупционным риском, снижает вероятность возникновения конфликта интересов и злоупотребления служебным

положением. В том числе, организационным механизмом минимизации коррупционных рисков выступает проведение внутренних проверок и аудита: Такие проверки (в аспекте соблюдения антикоррупционных процедур и правил служебного поведения) создают базис для выявления конфликта интересов и оценке возможностей принятия мер по их предотвращению.

Таким образом, внедрение в практику государственной службы Российской Федерации организационных мер по минимизации коррупционных рисков, связанных с конфликтом интересов в совокупности с правовыми механизмами, выведенными на исследовании в предыдущем вопросе способствуют созданию результативной системы предотвращения и урегулирования конфликта интересов. Нами отмечен ряд организационных мер, однако, важно сказать, что перечень не является исчерпывающим в связи с динамичностью изменения как законодательства, так и общественной жизни.

Проведенное исследование антикоррупционного механизма предотвращения и урегулирования конфликтов интересов на государственной службе позволяет сделать вывод о том, что в Российской Федерации сформирована комплексная и многоуровневая система правового и организационного противодействия данному ключевому коррупционному риску. Ядром этой системы выступает законодательство, прежде всего Федеральный закон «О противодействии коррупции».

Однако эффективность правовых норм напрямую зависит от их практической реализации через организационные механизмы, которые выступают необходимым дополнением. К ним относятся: функционирование комиссий по урегулированию конфликтов интересов, этическое регулирование через кодексы поведения, декларирование доходов и имущества, регулярное обучение и повышение квалификации служащих, ротация кадров на «коррупционно-емких» должностях, а также проведение внутренних проверок.

Таким образом, действенность антикоррупционной политики в сфере конфликтов интересов обеспечивается не отдельными нормами или Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

процедурами, а именно синергией правового и организационного компонентов. Только их совокупное и системное применение создает действенный барьер на пути превращения личной заинтересованности государственного служащего в коррупционное злоупотребление. Дальнейшее совершенствование механизма должно быть направлено на повышение эффективности каждого элемента этой системы, обеспечение реальной независимости комиссий, развитие культуры служебной этики и ужесточение контроля за соблюдением установленных запретов и ограничений, что в конечном итоге будет способствовать укреплению доверия граждан к институтам публичной власти.

### **Библиографический список:**

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.
2. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ (ред. от 28.12.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008 (ч. I). – № 52. – Ст. 6228.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1. – Ст. 3 (Часть I).
4. Указ Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 года № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 27. – Ст. 3446.
5. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих / Одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

коррупции от 23 декабря 2010 г. [Электронный ресурс]. URL:  
<https://docs.cntd.ru/document/420254359> (дата обращения: 26.01.2025).

6. Колоскова Д.А. Конфликт интересов в сфере охраны окружающей среды и экологии // Новости науки 2025: гуманитарные и точные науки: сборник материалов LVIII-ой международной очно-заочной научно-практической конференции. М.: НИЦ «Империя». 2024. С. 111-112.

7. Охотский, Е.В. Государственная служба: учебник для вузов / под общей редакцией Е.В. Охотского. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2026. 327 с.