

УДК 342.98

*Долгачева Ольга Леонидовна,
студент группы БВС11ЮРИ*

*Сахалинский институт железнодорожного транспорта, филиал Дальневосточный
государственный университет путей сообщения,
E-mail: melchgv@mail.ru*

*Брагер Дмитрий Константинович,
кандидат юридических наук, доцент,*

*доцент кафедры «Теория и история государства и права»
Сахалинский институт железнодорожного транспорта, филиал Дальневосточный
государственный университет путей сообщения,
г. Южно-Сахалинск
E-mail: brager-4@mail.ru*

Отдельные аспекты конфликта интересов в системе государственной службы России

Аннотация. В настоящей научной статье анализируются отдельные аспекты конфликта интересов в системе государственной службы Российской Федерации: нормативно-правовые основы, типология конфликтов, практические механизмы выявления и предотвращения, существующие пробелы в реализации и пути совершенствования. Особое внимание уделено проблемам декларирования, контролю за постслужебной занятостью и институциональной независимости органов контроля. Предлагаются конкретные рекомендации по усилению превентивных мер и повышению прозрачности.

Ключевые слова: конфликт интересов, государственная служба, антикоррупционная политика, декларирование, этика служащих, механизмы предотвращения.

Конфликт интересов – важнейшее препятствие для обеспечения объективности и добропорядочности в государственной службе. В условиях роста общественных ожиданий по прозрачности работы органов власти и усиления антикоррупционных механизмов тема приобретает практическую и теоретическую значимость [5, с. 156]. Цель статьи – проанализировать отдельные аспекты конфликта интересов в российской государственной службе и предложить конкретные пути совершенствования практики.

Российское законодательство содержит положения, направленные на регулирование отношений, связанных с конфликтом интересов: нормативные акты о государственной службе [1], антикоррупционные законы [2], нормы о декларировании имущества и доходов, внутренние кодексы служебной этики и инструкции по контролю. На практике эти нормы реализуются через систему декларирования, запрет на использование служебного положения в личных целях, правила по приему подарков и процедуры отстранения от принятия решений в случае конфликта. Вместе с тем наличие нормативной базы не гарантирует полной реализации правил, на местах важны административная воля, ресурсы и институциональная независимость контролирующих органов.

Рассмотрим типологию конфликтов интересов:

1. Фактический конфликт интересов – когда личные интересы прямо противоречат служебным обязанностям.
2. Потенциальный конфликт – возможная ситуация, в которой частные интересы могут повлиять на служебные решения в будущем.
3. Воспринятый (или кажущийся) конфликт – когда внешнее наблюдение может усомниться в объективности решения даже при отсутствии фактического конфликта [4].

Источники конфликтов включают: имущественные и финансовые интересы, семейные и родственные связи, внешняя трудовая деятельность и участие в бизнесе, получение подарков

и предпочтений, будущие перспективы трудоустройства (эффект «вращающейся двери» – это ситуация, когда люди переходят из государственных органов на работу в частные компании (и иногда обратно), используя связи и знания, полученные на госслужбе) [7, с. 90].

Основные механизмы выявления и предотвращения, применяемые в России: обязательное декларирование доходов и имущества (с 1 января 2026 г. чиновники освобождены от подачи ежегодных антикоррупционных деклараций, контроль переходит в цифровой стандарт, однако обязанность сохраняется при вступлении в должность или совершении крупных сделок, размер которых превышает доходов супруги (супруга), несовершеннолетних детей за три последних года, предшествующих отчетному периоду) [6, с. 71]; запреты на совмещение должностей и ведение предпринимательской деятельности [1]; правила по приему подарков и отчетности о подарках [2]; внутренние службы этики и специализированные подразделения по борьбе с коррупцией [2]; обучение и повышение этической культуры служащих [2]; меры для защиты информаторов и свидетелей [2].

Подробнее ознакомившись с данной темой, сталкиваемся с проблемами реализации на практике: несоответствие декларирования и контроля: декларации часто формальны, а проверка ограничена ресурсами и методиками (до 1 января 2026 г.); недостаточная прозрачность процедур: решения о конфликте и результаты проверок не всегда доступны обществу; региональные различия: стандарты и практика исполнения сильно зависят от субъекта федерации; культурные и институционные барьеры: нормализация «неформальных» связей и сетей препятствует эффективному применению правил; ограниченные механизмы санкций: низкая вероятность наказания снижает профилактический эффект; проблема постслужебной занятости: слабая регламентация «эффекта вращающейся двери» дает риски лоббирования интересов бывших работодателей.

Ниже приведем характерные примеры судебных решений, рассматривавших вопросы, связанные с конфликтом интересов, соблюдением обязанностей по декларированию и применением антикоррупционных ограничений.

1. Дело о дисциплинарном увольнении муниципального служащего за несообщение о личном интересе при принятии решения (Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 3 декабря 2024 г. по делу № 8Г-33240/2024[88-36102/2024]).

Суть: муниципальный служащий участвовал в принятии решения о предоставлении бесплатно в собственность земельного участка, который в дальнейшем был предоставлен его родственнику; орган дисциплинарного руководства уволил служащего за нарушение антикоррупционных требований.

Судебная практика: районный суд подтвердил законность дисциплинарного взыскания; апелляция также оставила решение в силе.

Значение: суды общей юрисдикции в подобных делах оценивают наличие реального личного интереса и соблюдение процедур уведомления/самоотвода.

2. Дело, связанное с конфликтом интересов при госзакупках (Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06 ноября 2025 г. по делу № 8Г-18174/2025[88-17991/2025]).

Суть: руководитель заказчика при проведении конкурсных процедур допускал к участию фирмы, где работал близкий родственник; решение о допуске и контракт признаны спорными.

Судебная практика: в ряде районных и областных судов дела рассматривались с оценкой, был ли нарушен принцип объективности и порядок согласований/отстранений, предусмотренный внутренними положениями заказчика.

Значение: суды проверяют не только формальную отписку о самоотводе, но и фактическую роль должностного лица в принятии спорного решения.

3. Дело, об оспаривании решения об отказе в приеме на госслужбу из-за наличия предпринимательской деятельности у кандидата (Определение СК по гражданским делам

Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16 октября 2025 г. по делу № 8Г-27837/2025[88-25360/2025]).

Суть: кандидат на должность был признан несоответствующим из-за конфликтующих видов деятельности; он оспорил отказ в суде.

Судебная практика: суды общей юрисдикции, как правило, подтверждали необходимость соблюдения запретов и ограничений, закрепленных в законе о госслужбе, если имелись доказательства несоответствия требованиям.

Значение: подтверждена превалирующая роль статусных ограничений при приеме на службу.

Анализ судебной практики показывает, что судебные органы при рассмотрении споров, связанных с конфликтом интересов, обычно соотносительно проверяют: наличие правовой нормы, применимость запрета или обязанности к конкретному лицу, фактические обстоятельства (наличие родственных связей, имущественной выгоды и пр.) и соблюдение процессуальных процедур (уведомление, самоотвод, мотивированные решения органов) [1; 2].

Суды склонны поддерживать превентивные меры: дисциплинарные санкции, увольнение при грубом нарушении антикоррупционных правил и административную ответственность за недекларирование [2; 3]. В спорных ситуациях внимание уделяется прозрачности мотивов принятия служебного решения и доказательной базе по наличию личной выгоды.

Анализ юридической природы по освещаемой тематике свидетельствует, что законодатель стремится устранить проблемы реализации на практике. Повышает качество, и эффективность контроля деклараций путем внедрения автоматизированных инструментов сопоставления данных в режиме реального времени через госсистему «Посейдон».

Вместе с тем остаются неохваченные риски, в рамках которых рекомендуется обратить внимание в части совершенствования практики в России. С учетом выявленных проблем целесообразно: ужесточить и унифицировать требования по уведомлению о потенциальных конфликтах и процедурам самоотвода; развивать региональные практики и обмен успешными кейсами между органами власти и судами; усилить подготовку служащих по вопросам служебной этики и процедур урегулирования конфликтов интересов. для исследователей: собрать корпус решений судов общей юрисдикции по конфликтам интересов и провести контент анализ мотивировочной части для выявления типичных подходов и пробелов в доказывании.

Исходя из выше изложенного, конфликт интересов в государственной службе остается сложным явлением, требующим сочетания правового регулирования, институционального усиления и культурных изменений. Наличие нормативной базы в России создало отправную точку, однако эффективность мер зависит от реализации, прозрачности и независимости контроля. Судебная практика судов общей юрисдикции показывает, что при наличии надлежащей доказательной базы суды поддерживают меры, направленные на предотвращение и исправление конфликтов интересов. Комплексный подход, опирающийся на современные технологии, международные практики и акцент на превентивных мерах, позволит снизить риски и повысить доверие общества к органам власти.

Список используемых источников:

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» / СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 26.02.2026).
2. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» / СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/ (дата обращения: 26.02.2026).

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях / СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения: 26.02.2026).

4. Руководство ОЭСР по разрешению конфликтов интересов на государственной службе [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <http://emsu.ru/extra/pdf5s/lobbyist/2008/5/01.pdf> (дата обращения: 27.02.2026).

5. Ишеков, К.А., Дорогин, Р.В. Конфликт интересов в сфере государственного управления: Актуальные вопросы теории и практики правового регулирования / К.А. Ишеков, Р.В. Дорогин // Вестник Сибирского юридического института МВД России. – 2020. – № 3 (40). – С. 155-161.

6. Кузовлева, Н.Ф., Богатырёв, С.И., Симакова, Д.Е. Конфликт интересов в условиях цифровизации экономики: пути предотвращения, выявления и урегулирования / Н.Ф. Кузовлева, С.И. Богатырёв, Д.Е. Симакова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2021. – Т. 1. – № 10. – С. 67-74.

7. Телегин, А.С. Конфликт интересов в системе государственной службы Российской Федерации: юридическая природа / А.С. Телегин // Ex jure. 2021. № 3. С. 84-94.