Крипак Мария Викторовна

магистрант

Институт государственного

и международного права

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

юридический университет»

г. Екатеринбург, Свердловская область

DOI 10.21661/r-471202

О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

***Аннотация:** в данной статье автор рассматривает вопрос предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной службе: условия, порядок, способы, а также подвергает анализу имеющиеся проблемы регламентации данного вопроса в действующем законодательстве Российской Федерации о противодействии коррупции.*

***Ключевые слова:** противодействие коррупции, конфликт интересов, государственная служба, государственный служащий.*

Вопрос предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной службе является весьма актуальным в условиях осуществления деятельности по противодействию коррупции на государственной службе.

Предотвращение и урегулирование конфликта интересов тесно связано с антикоррупционными элементами статуса государственных служащих: правами, обязанностями, ограничениями и запретами антикоррупционного характера, требованиями к антикоррупционному служебному поведению, предусмотренными законодательством о противодействии коррупции, в частности Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон №273-ФЗ) [3], Федеральным законом от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации (далее – Закон

№79-ФЗ) [2], получил правовую регламентацию в главе Закона №79-ФЗ, посвященной правовому положению (статусу) гражданского служащего.

Так, п. 12 ч. 1 ст. 15 Закона №79-ФЗ предусмотрена обязанность служащего сообщать представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта. Обязанность государственных служащих принимать меры по предупреждению и урегулированию конфликта интересов поименована и в п. 1 ч. 3 ст. 10 Закона №273-ФЗ. Частью 4 ст. 19 Закона №79-ФЗ предусмотрена корреспондирующая обязанность представителя нанимателя.

Термин «конфликт» происходит от латинского слова «conflictus» – столкновение [9]. Конфликт в правовой науке рассматривается как противоборство сторон с целью изменения статуса, юридического состояния субъектов права [10]. Термин «конфликт интересов» в контексте деятельности государственных служащих применяется в основном в связи с коррупционным поведением, не является служебным спором [15, с. 354–355]. В 2015 году законодатель, исключив рассматриваемое понятие из Закона №79-ФЗ, предложил его единообразное понимание в ч. 1 ст. 10 Закона №273-ФЗ как ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). Разъяснение понятия личной заинтересованности также дано в ч. 2 ст. 10 Закона №273-ФЗ, согласно которой это есть возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) государственным служащим и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами,

родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми государственный служащий и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Исходя из указанного, существо конфликта интересов состоит в столкновении частных интересов государственного служащего и интересов публичных (гражданина, общества, государства), которые последний обязан обеспечивать в силу замещаемой должности. Конфликт интересов предполагает не просто их столкновение, а влияние (или возможность влияния) личной заинтересованности на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение обязанностей. Законодатель подчеркивает, что личная заинтересованность может влиять не только на исполнение должностных обязанностей (в силу замещаемой должности), но и обязанностей по службе (в силу прохождения государственной службы). Законодатель указывает как на прямую личную заинтересованность, так и на косвенную, не определяя при этом, что следует рассматривать под прямой и косвенной личной заинтересованностью. Высказывается предположение, что речь может идти не о непосредственном получении выгод (преимуществ), а о создании реальной возможности их получения [15, с. 355]. Предусматривается, что личный интерес может быть удовлетворен путем получения доходов или каких-либо выгод (преимуществ). Возможность получения выгод (преимуществ) предусмотрена не только для государственного служащего, но также для лиц, находящихся с ним в близком родстве, свойстве, для граждан, организаций, с которыми государственный служащий и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями. Таким образом, перечень заинтересованных лиц и организаций оказывается довольно широким, фактически неограниченным.

Представляется важным рассмотреть соотношение понятий «конфликт интересов» и «коррупция». О.Н. Костюк отмечает, что коррупция и конфликт интересов объединены общим последствием – причинением вреда правам и

законным интересам граждан, организаций, общества, государства, методом достижения выгоды – незаконным использованием должностного положения или негативным влиянием на надлежащее исполнение должностных (служебных) обязанностей, общим результатом – достижением выгоды [12].

Л.Л. Иванова указывает, что конфликт интересов может существовать в отсутствие коррупции и наоборот [7]. Как фактор коррупции на государственной службе рассматривает конфликт интересов О.В. Погулич [14].

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации указало, что под определение конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций и выделило ряд ключевых «областей регулирования», в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным: выполнение отдельных функций государственного управления в отношении родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность служащего, выполнение иной оплачиваемой работы, владение ценными бумагами, банковскими вкладами, получение подарков и услуг, имущественные обязательства и судебные разбирательства, взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения со службы, явное нарушение установленных запретов [13]. По мнению автора статьи, необходимо отметить вопрос относительно выполнения отдельных функций государственного управления в отношении родственников, состоящий в фактических брачных отношениях (следовательно, фактическом свойстве, вытекающим из данных отношений). Законодатель, закрепив ограничение на государственной службе, обусловленное родством (свойством) государственных служащих, принимает во внимание лишь зарегистрированный в установленном законодательством Российской Федерации порядке брак. Вместе с тем, сложившаяся на основе фактического брака семья характеризуется теми же признаками, выполняет аналогичные функции [11]. Однако, в настоящее время фактические брачные отношения законодателем через призму противодействия коррупции не оцениваются, что являет собой безусловный пробел в антикоррупционном регулировании.

Исходя из содержания ст. 11 Закона 273-ФЗ, ст. 19 Закона №79-ФЗ, можно заключить, что субъектами предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов являются представитель нанимателя и государственный служащий, наделенные соответствующими обязанностями, неисполнение которых влечет их юридическую ответственность (ч. 6 ст. 11 Закона №273-ФЗ, ч.ч. 3.2., 4 ст. 19 Закона №79-ФЗ). Однако, в этой части действующее законодательство имеет затруднения. Так, например, п. 13 ч. 1 ст. 12, ч. 4 ст. 71 Федерального закона от 30 ноября 2011 года №342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» предписывает сотрудникам сообщать непосредственному руководителю (начальнику) о возникновении личной заинтересованности, уведомлять непосредственного руководителя (начальника) о возникновении, возможности возникновения конфликта интересов, как только ему станет об этом известно [4]. Из содержания иных норм закона следует, что должностное лицо, наделенное полномочиями нанимателя, и непосредственный руководитель (начальник) есть разные должностные лица. В литературе указывается, что представляется обязательной обязанность уведомлять непосредственного начальника и представителя нанимателя [15, с. 360].

Важна и форма исполнения рассматриваемой обязанности. Так, Президиум Верховного Суда Российской Федерации, обобщая судебную практику, привел дело, согласно которому П. обратилась в суд с иском к Управлению Федеральной службы судебных приставов по субъекту Российской Федерации о признании незаконным увольнения с государственной гражданской службы по п. 1 ч. 1 ст. 59.2 Закона №79-ФЗ в связи с утратой доверия и восстановлении в ранее замещаемой должности. Исковые требования П. мотивировала тем, что она, исполняя обязанности судебного пристава-исполнителя в отношении должника В., являющегося ее отцом, в устной форме информировала начальника о своем родстве с должником. Суд указал, что П. должна была проинформировать

непосредственного начальника о личной заинтересованности и заявить самоотвод в письменной форме, и пришел к выводу о законности увольнения истца [6].

Информирование о конфликте интересов самим государственным служащим не является единственным источником получения информации. В качестве таких источников могут выступать декларации о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, заявления граждан и организаций, материалы публикаций в средствах массовой информации и т. п. [8].

Способы, которые должны использовать субъекты для предотвращения или урегулирования конфликта интересов, представляется возможным условно разделить на две группы: способы, прямо предусмотренные в законодательстве, и способы, прямо не предусмотренные законом. К первой группе способов следует отнести поименованные в ч. 4 ст. 11 Закона №273-ФЗ, ч.ч. 3.1., 4 ст. 19 Закона №79-ФЗ: изменение должностного или служебного положения государственного служащего, отстранение от исполнения должностных (служебных) обязанностей, отказ государственного служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов. Частью 5 ст. 11 Закона №273-ФЗ предусматривается такой способ, как отвод или самоотвод государственного служащего. Кроме того, отмечается, что в определенных случаях предотвращение и урегулирование конфликта интересов может быть достигнуто только увольнением государственного служащего [15, с. 362].

Изменение должностного или служебного положения государственного служащего может быть временным или постоянным [8]. Право представителя нанимателя отстранить от замещаемой должности гражданской службы на период урегулирования конфликта интересов предусмотрено п. 1 ч. 2 ст. 32 Закона №79-ФЗ. Использование конструкции «на период урегулирования конфликта интересов» говорит о временном характере отстранения государственного служащего. Отмечается, что отстранение от замещаемой должности имеет место, когда еще только решается вопрос о наличии или отсутствии конфликта интересов вообще, в силу чего законодательство в качестве гарантии предусматривает

сохранение за государственным служащим денежного содержания на все время отстранения от замещаемой должности (ч. 2.1. ст. 32 Закона №79-ФЗ) [8]. Однако, Федеральный закон от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» такой способ урегулирования конфликта интересов не предусматривает, соответственно, и гарантии сохранения денежного довольствия на данный период [1]. Таким образом, применение отстранения в качестве способа урегулирования конфликта интереса к военным служащим представляется затруднительным.

Относительно постоянного изменения должностного или служебного положения государственного служащего представители правовой науки отмечают, что указанное может выражаться в переводе на другую должность или в изменении условий служебного контракта, не являющимся переводом [15, с. 362] При этом, законодательство, регулирующее прохождение государственной службы того или иного вида, исходит из единого понимания перевода как изменения должностных обязанностей государственного служащего, которое возможно лишь с письменного согласия последнего (ч. 1 ст. 28 Закона №79-ФЗ). Статьей 30 Закона №79-ФЗ предусмотрено право представителя нанимателя перевести гражданского служащего на не обусловленную служебным контрактом должность лишь в случаях служебной необходимости и на срок до одного месяца. В этой же статье законодатель раскрывает, что следует понимать под служебной необходимостью, однако закрытый перечень обстоятельств не содержит в их числе необходимость урегулирования конфликта интересов. Возможность перевода предусмотрена, например, в ст. 30 Федерального закона от 30 ноября 2011 года №342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который также допускается с согласия сотрудника [4]. Представляют интерес нормы данной статьи, которые предусматривают перевод сотрудника органов внутренних дел на равнозначную, нижестоящую должности в целях устранения обстоятельств, связанных с непосредственной подчиненностью или

подконтрольностью сотрудников, находящихся в близком родстве или свойстве (п. 8 ч. 5, п. 9 ч. 7). Таким образом, законодатель предусмотрел частный случай урегулирования конфликта интересов, который возможен лишь с согласия служащего.

Способ, состоящий в отказе государственного служащего от выгоды, может рассматриваться самостоятельно или реализовываться наряду с изменением должностного или служебного положения. Данный способ в большей степени зависит от самого служащего, поскольку возможен исключительно при наличии его волеизъявления. Отмечается, что урегулирование конфликта интересов посредством отказа государственного служащего от выгоды возможно лишь в случае, если выгода имеет одномоментный характер, иначе утверждать о разрешении конфликта интересов не представляется возможным [8]. Не менее важным является вопрос практической реализации рассматриваемого способа. Закон №273-ФЗ не предусматривает процедуру отказа от выгоды: способа выражения, фиксации, последствий невыполнения и т. д. Не содержит разъяснения данных вопросов и законодательство, регулирующее прохождение того или иного вида государственной службы, например, Закон №79-ФЗ. Не разъясняет законодатель вопросов, вытекающих из содержания выгоды – как быть в случае, если отказ от нее невозможен.

Аналогичные вопросы возникают применительно к отводу (самоотводу) государственного служащего. Законодатель и в данном случае не предусмотрел механизм реализации способа урегулирования конфликта интересов. Однако закрепил возможность служащего инициировать урегулирование конфликта интересов путем самоотвода и возможность представителя нанимателя заявить отвод служащему. Отвод характерен для процессуального законодательства и состоит в отстранении отдельных участников процесса от участия в нем. Применительно к государственным служащим отвод (самоотвод) может касаться недопущения к рассмотрению конкретного дела, принятия управленческого решения, осуществления контроля за определенной организацией и т. п. [15, с. 364].

Выбор способа урегулирования конфликта интересов всякий раз зависит от конкретных обстоятельств его возникновения, содержания, а также самой возможности его применения. По мнению автора статьи, законодательством Российской Федерации должны быть предусмотрены не только способы урегулирования конфликта интересов, но и механизмы их применения, либо прямо закреплено право представителя нанимателя определять порядок их применения на локальном уровне.

Вторую группу способов предотвращения и урегулирования конфликта интересов составляют способы, прямо не предусмотренные законодательством Российской Федерации. Представители правовой науки отмечают, что предотвращение и урегулирование конфликта интересов может достигаться способами непоименованными в законе: путем ограничения доступа служащего к конкретной информации, усиления контроля за выполнением тех обязанностей, при выполнении которых возник конфликт интересов и т. п. [15, с. 361]. Однако применение способов, непоименованных в законе, может сопровождаться рисками отсутствия их законодательного регулирования.

Для урегулирования конфликта интересов на государственной службе образуются комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликтов интересов. Правовой основой деятельности соответствующих комиссий является Закон №79-ФЗ, Указ Президента Российской Федерации от 01.07.2010 №821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» (далее – Указ №821), который утвердил Положение о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов (далее – Положение №821) [5].

Следует отметить, что рассматриваемые комиссии, которые должны создаваться в каждом государственном органе (ч. 5 ст. 19 Закона №79-ФЗ, п.п. 7, 8 Указа №821), обладают достаточно широкими полномочиями, поэтому

высказывается мнение, вполне обоснованное, о несоответствии наименования комиссий их статусу, объему полномочий, и предложение об их переименовании в комиссии по противодействию коррупции [15, с. 366]. Комиссия образуется правовым актом соответствующего государственного органа, которым утверждается ее состав, а также порядок деятельности. Положением №821 определены сроки, порядок и условия правомочности заседания комиссии, правомочия ее членов.

Членов, составляющих комиссию, условно можно разделить на обязательных и факультативных. К обязательным членам комиссии следует отнести лиц, поименованных в п. 8 Положения №821: заместителя руководителя государственного органа (председатель комиссии), руководителя подразделения кадровой службы по профилактике коррупционных и иных правонарушений (должностное лицо кадровой службы, ответственное за данную работу) (секретарь комиссии), государственные служащие из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения, и других подразделений, а также представитель (представители) научных организаций и образовательных учреждений среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, деятельность которых связана с государственной службой, причем непосредственно. К факультативным членам комиссии следует отнести тех лиц, которые включаются в ее состав по решению руководителя государственного органа (например, согласно п. 9 Положения №821, представитель общественного совета, общественной организации ветеранов и т. д.). Законодатель предписывает участие в заседании комиссии иных лиц, наделяя их правом совещательного голоса (например, непосредственный руководитель государственного служащего, специалисты, способные дать пояснения по вопросам государственной службы и т. д.).

Основания заседания комиссии поименованы в п. 16 Положения №821, в числе которых: представление руководителем государственного органа материалов проверки, в частности о несоблюдении требований к служебному

поведению и (или) об урегулировании конфликта интересов, уведомление государственного служащего о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов и т. д.

Присутствие на заседании комиссии государственного служащего, в отношении которого осуществляется собственно ее заседание, носит факультативный характер. Положение №821 называет случаи, когда заседания могут проводиться и в отсутствие государственного служащего (п. 19.1).

По итогам заседания комиссия принимает решения в зависимости от поставленных вопросов: установить, что государственный служащий соблюдал или не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов, признать, что при исполнении служащим должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует и т. д.

Необходимо отметить, что принимаемые решения носят для руководителя государственного органа и (или) государственного служащего рекомендательный характер, в том числе относительно применения к государственному служащему конкретной меры ответственности. Представители правовой науки рассматривают рекомендательный характер решений комиссии в качестве существенного недостатка, который практически полностью выхолащивает процедуру урегулирования конфликта интересов [15, с. 370]. В соответствии с п. 34 Положения №821 руководитель государственного органа обязан рассмотреть протокол заседания комиссии, вправе учесть содержащиеся в нем рекомендации при принятии решения о применении к государственному служащему мер ответственности. Законодатель разграничил обязанность руководителя ознакомиться с протоколом и его право учесть рекомендации комиссии. О рассмотрении рекомендаций, принятом решении руководитель государственного органа обязан уведомить комиссию, которое оглашается на ближайшем заседании и принимается к сведению без обсуждения. Указывается, что оглашение решения руководителя государственного органа без обсуждения делает его практически

бесполезным, поскольку несогласие руководителя с решением комиссии может стимулировать ее членов к вынесению при рассмотрении аналогичных ситуаций таких решений, которые будут поддерживаться руководителем государственного органа [15, с. 371]. Безусловно, подобная ситуация нивелирует значение данной комиссии, не отвечает целям ее формирования и деятельности. По мнению автора статьи, решения комиссии, не затрагивающие вопросы ответственности государственного служащего, должны носить для руководителя государственного органа обязательный характер, вопрос применения мер юридической ответственности разрешаться в соответствии с законодательством о государственной службе. В случае несогласия руководителя с решениями комиссии представляется возможным предусмотреть в законодательстве соответствующие (согласительные) процедуры, направленные на более детальное рассмотрение поставленного перед комиссией вопроса с учетом обоснованного мнения руководителя государственного органа.

Представляется необходимым рассмотреть вопрос относительно обязательности данной комиссии как таковой. Так, согласно п. 7 Указа №821 руководителям государственных органов императивно предписано сформировать указанные комиссии. В ч. 5 ст. 19 Закона №79-ФЗ указывается, что для соблюдения требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулирования конфликтов интересов в государственном органе образуется соответствующая комиссия. Таким образом, можно сделать вывод, что данная комиссия является обязательным органом урегулирования конфликта интересов. Вместе с тем, в ч. 1 ст. 59.3 Закона №79-ФЗ отмечается, что взыскания применяются представителем нанимателя на основании доклада о результатах проверки, проведенной подразделением кадровой службы государственного органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а в случае, если доклад о результатах проверки направлялся в комиссию по урегулированию конфликтов интересов, – и на основании рекомендации указанной комиссии. Таким образом, используемая законодателем конструкция нормы свидетельствует о том, что создание комиссии

в государственном органе является обязательным, а направление в комиссию соответствующего доклада не носит обязательного характера. Данное обстоятельство представляется не вполне обоснованным, в частности с учетом ч. 3.1. ст. 59.3. Закона №79-ФЗ, согласно которой замечание может быть применено к служащему при малозначительности коррупционного правонарушения лишь на основании рекомендации соответствующей комиссии.

Законодатель не предусмотрел процедуры обжалования служащим решения комиссии. Однако, отмечается, что решение, принятое в результате разрешения конфликта интересов, может быть обжаловано в комиссию по служебным спорам или в суд как индивидуальный служебный спор [15, с. 355].

Таким образом, конфликт интересов есть фактор коррупции, поэтому его предотвращению и (или) урегулированию отводится столь значительное место. Однако, правовое регулирование данного вопроса не лишено пробелов, которые затрудняют правоприменительную деятельность. Преодоление указанных в статье проблем возможно путем предложений, обозначенных и сформулированных выше, либо иными способами, которые могут быть предложены представителями научного мира и правоприменителями.

Список литературы

1. Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – 13. – Ст. 1475.
2. Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – №31. – Ст. 3215.
3. Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – №52. – Ч. I.
4. Собрание Законодательства Российской Федерации. – 2011. – №49. – Ч. 1.
5. Собрание законодательства Российской Федерации. – 2010. – №27. – Ст. 3446.
6. Обзор практики применения судами в 2014–2016 годах законодательства Российской Федерации при рассмотрении споров, связанных с наложением дисциплинарных взысканий за несоблюдение требований законодательства о

противодействию коррупции, утвержденный Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 30.11.2016 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=207971&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.08425156792659144#0> (дата обращения: 21.07.2017).

7. Иванова Л.Л. Конфликт интересов на государственной гражданской службе и особенности его урегулирования // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2013 / Л.Л. Иванова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/konflikt-interesov-na-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-sluzhbe-i-osobennosti-ego-uregulirovaniya> (дата обращения: 18.07.2017).

8. Комментарий к Федеральному закону от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» / Под ред. д.и.н. С.Ю. Наумова, к.ю.н. С.Е. Чаннова (постатейный). – Юстицинформ, 2011 / С.Ю. Наумов, С.Е. Чаннов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/59699616/#ixzz4lfJRIt3c> (дата обращения: 02.01.2017).

9. Конфликт / Н.В. Гришина // Новейший философский словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.вокабула.рф/словари/новейший-философскийсловарь/конфликт> (дата обращения: 12.07.2017).

10. Конфликт // Энциклопедия права. – 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://encyclopediya_prava.academic.ru/2779/%D0%9A%DBE%D0%B%D1%84%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D1%82 (дата обращения: 18.07.2017).

11. Косова О.Ю. Фактические браки» и семейное право / О.Ю. Косова // Правоведение. – 1999. – №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravo33.wordpress.com/2008/10/02/%D0%BE%D1%8E%D0%BA%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%84%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D%81%D0%BA%D0B8D0%B5%D0%B1%D1%80%D0%>

В0%D0%BA%D0%B8%D0%B8%D1%81%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%B9%D0%BD/ (дата обращения: 15.06.2017).

12. Костюк О.Н. О соотношении понятий «конфликт интересов» и «коррупция» на государственной службе Российской Федерации / О.Н. Костюк // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – 2012. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jurnal.org/articles/2012/uri12.html> (дата обращения: 18.07.2017).

13. Письмо Минтруда России от 15.10.2012 №18–2/10/1–2088 «Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования» // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=138813&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.5028007621272306#0> (дата обращения: 18.07.2017).

14. Погулич О.В. Конфликт интересов как фактор коррупции в сфере государственной службы / О.В. Погулич // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/konflikt-interesov-kak-faktor-korrupsii-v-sferegosudarstvennoy-sluzhby> (дата обращения: 18.07.2017).

15. Пресняков М.В. Служебное право Российской Федерации: Учеб. пособие / М.В. Пресняков, С.Е. Чаннов. – М.: Норма; Инфра-М, 2011. – 448 с.