Профилактика конфликта интересов на государственной службе российской федерации: проблемы правоприменения и направления совершенствования

Николаев Артём Игоревич
студент магистратуры кафедры правовых основ факультет государственного управления МГУ, nikolaev.a.i0407@gmail.com

В статье исследуются проблемы профилактики конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации через анализ нормативных актов, ведомственных разъяснений и научной литературы. Показано, что правоприменительные трудности обусловлены сочетанием понятийной неопределенности базовых категорий, процедурной неполноты отдельных механизмов урегулирования и организационно-кадровой неоднородности практики. Обосновываются направления совершенствования, включающие законодательную конкретизацию ключевых понятий и процедур, развитие внутреннего методического регулирования, усиление кадровой и организационной составляющей профилактики, а также использование цифровых инструментов для аналитической поддержки оценки коррупционных рисков.
Ключевые слова: конфликт интересов; государственная служба; профилактика коррупции; антикоррупционное регулирование; коррупционные риски.

Нормативная и организационная конструкция профилактики конфликта интересов на государственной службе в Российской Федерации опирается на сочетание общих антикоррупционных норм, специальных норм о государственной гражданской службе, а также процедурных механизмов работы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

Ведомственные и методические материалы прямо ориентированы на выработку единообразной практики применения этих норм. В письме Минтруда России от 15 октября 2012 г. N 18-2/10/1-2088 [1] указано, что обзор типовых случаев направляется во исполнение решения руководителя Администрации Президента РФ и предназначен для практического использования при урегулировании соответствующих ситуаций. Уже сама постановка задачи через «обзор типовых случаев» показывает, что проблема лежит не только в плоскости формального наличия запретов, но и в плоскости квалификации жизненных ситуаций и выбора меры реагирования.

В ряде работ проблема увязывается с эффективностью антикоррупционных мер и качеством государственного управления. Так, О.В. Панина, Н.Л. Красюкова, К.В. Харченко [2] связывают актуальность исследования института конфликта интересов с необходимостью повышения эффективности антикоррупционных мер, а Ю.А. Спиридонов [3] рассматривает совершенствование регулирования и правоприменения как условие минимизации коррупционных рисков и повышения прозрачности деятельности органов власти.

Ключевая нормативная точка отсчета содержится в Федеральном законе № 273-ФЗ [4]. Закон прямо закрепляет, что «под конфликтом интересов … понимается ситуация, при которой личная заинтересованность … влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение … обязанностей». Важным для правоприменения является именно конструктивное сочетание уже наступившего влияния и потенциальной возможности влияния, поскольку это расширяет пространство профилактических действий до стадии риска, а не только стадии уже проявившегося нарушения.

В том же законе закреплена и обязанностная логика профилактики. В статье 11 предусмотрено, что лицо, на которое распространяется соответствующая обязанность, должно принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, а также уведомлять о возникновении личной заинтересованности. Перечень мер урегулирования включает изменение должностного (служебного) положения, отказ от выгоды, отвод или самоотвод, а также иные меры, предусмотренные законодательством.

Специальный закон о государственной гражданской службе дополняет общую конструкцию конкретными обязанностями и процессуальными элементами. В статье 19 Федерального закона № 79-ФЗ [5] закреплено, что конфликт интересов — это ситуация, при которой личная заинтересованность влияет или может повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей и создает противоречие с правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства. Здесь акцентируется не только служебная беспристрастность, но

и возможный вред публичным и частным законным интересам, что усиливает публично-правовой характер института.

Отдельно значимо, что закон № 79-ФЗ закрепляет обязанность гражданского служащего «в письменной форме уведомить представителя нанимателя … о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения». Именно письменное уведомление становится центральным процессуальным каналом запуска профилактических и урегулирующих мер в конкретном органе. Практические пособия также подчеркивают эту обязанность как первичную по отношению к последующему рассмотрению комиссией или представителем нанимателя.

В научной литературе на этом фоне возникает вопрос о достаточности и качестве самого легального определения. М.А. Кузнецова [6] заявляет о необходимости дальнейшего научного осмысления и совершенствования нормативного регулирования легального определения понятия конфликта интересов. Тем самым уже на уровне предмета исследования фиксируется, что правоприменительные трудности нельзя свести только к организационным сбоям — они связаны и с качеством правовой конструкции.

Указ Президента РФ № 821 [7] определяет базовую модель комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. В документе закреплен состав комиссии, включая представителей кадрового подразделения, подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений, юридического (правового) подразделения и иных подразделений, а также независимых экспертов. Наличие смешанного состава показывает, что законодатель и президентский акт изначально предполагают межфункциональный характер оценки конфликта интересов - кадровый, антикоррупционный, правовой и внешний экспертный компоненты.

Пункт 16 Положения (в составе Указа № 821) задает широкий круг вопросов, которые рассматривает комиссия, включая вопросы соблюдения ограничений и требований к служебному поведению, а также уведомления о возникновении личной заинтересованности. Для правоприменения это означает, что комиссия выступает не только «реактивным» органом по уже совершенным нарушениям, но и площадкой предварительной оценки рисков, когда речь идет о возможности возникновения конфликта интересов.

Дополнительные процессуальные элементы (право запрашивать материалы, заслушивать пояснения, рассматривать документы и сведения) также закреплены в Положении, что имеет прямое значение для качества доказательной базы по конкретным ситуациям. При этом сама эффективность этих механизмов зависит от того, насколько внутренние акты конкретного органа конкретизируют порядок работы комиссии, сроки и последовательность действий.

Одна из центральных линий дискуссии связана с проблемой правовой определенности базовых категорий. Н.В. Коваль, Г.А. Таибова, И.В. Цветков [8] указывают на «правовую неясность некоторых базовых категорий», которая, по их оценке, не позволяет эффективно использовать институт конфликта интересов как средство предотвращения коррупционных правонарушений. Этот вывод имеет прикладное значение: если базовые категории неопределенны, то даже формально правильные процедуры уведомления и комиссионного рассмотрения не обеспечивают единообразной квалификации случаев.

Та же проблема раскрывается через анализ содержания личной заинтересованности и соотношения материальных/нематериальных благ. О.В. Панина, Н.Л. Красюкова, К.В. Харченко отмечают, что содержанием конфликта интересов выступает не сама «выгода» как причина, а неправомерное распределение материальных и нематериальных благ; при этом выгода характеризуется как содержание конфликта, а не его причина. Для правоприменения это важно, поскольку смещение акцента с «поиска выгоды» только в имущественном смысле на анализ неправомерного распределения благ расширяет возможности раннего выявления и профилактической оценки ситуаций.

Т.С. Глазырин, Т.Л. Козлов, Н.М. Колосова [9] подчеркивают значимость законодательного изменения 2015 года, когда обновленная формулировка конфликта интересов была дополнена двумя новеллами: указанием на «возможность» влияния личной заинтересованности и признанием того, что личная заинтересованность может быть связана не только с лицом и его близкими родственниками, но и с иными лицами/организациями, связанными имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями. Эта позиция позволяет объяснить, почему узкое толкование круга значимых связей в правоприменении приводит к пропуску реально опасных ситуаций.

С.Г. Еремин [10] акцентирует другой аспект квалификационной проблемы — смешение категорий предотвращения и урегулирования. Автор пишет: «Разница между данными категориями вполне очевидна, однако перечисляемые законодателем меры оказываются едиными для обоих сценариев». Далее автор предлагает «целесообразно законодательно разграничить данные меры». В контексте профилактики это особенно значимо: пока меры не разведены по стадиям риска и уже возникшего конфликта, практика может оставаться реактивной и применять одинаковые решения к ситуациям разной степени сформированности.

М.А. Кузнецова [11]. развивает линию анализа дефектов легального определения и указывает на необходимость более точной концептуализации различий между потенциальным и реальным конфликтом интересов, а также более согласованного понятийного аппарата в антикоррупционном регулировании.

Сложность профилактики состоит не только в правовой квалификации, но и в самом процессе выявления ситуаций, подпадающих под понятие конфликта интересов. А.А. Зуденкова [12]. отмечает, что вопросы предотвращения и урегулирования должны отслеживаться не только на уровне служащего, но и на уровне органа (организации), где существенную роль играют руководители и комиссии. Такой организационный уровень анализа переводит проблему из индивидуально-этической плоскости в плоскость управленческой архитектуры внутреннего контроля.

Наиболее резкая формулировка у автора касается именно методического дефицита: «процесс выявления ситуаций, попадающих под понятие „конфликт интересов“ в действующих методических документах определен обобщенно». В той же части статьи фиксируется отсутствие рекомендаций по периодичности проведения таких работ и глубине охвата. Это означает, что даже при наличии формальных обязанностей и комиссий практический результат может зависеть от локальной инициативы и ресурсов конкретного органа, что объективно ведет к вариативности и неравномерности профилактики.

Одновременно Зуденкова предлагает конкретизацию внутреннего регулирования: порядок выявления ситуаций, попадающих под понятие конфликта интересов, должен быть изложен в положении о конфликте интересов как внутреннем документе организации с раскрытием принципов управления, порядка раскрытия, способов урегулирования и обязанностей работников.

Н.А. Боброва [13], анализируя конфликт интересов через призму правоприменения и конфликтологии, форму-

лирует важный для практики вывод: действующее антикоррупционное законодательство в части способов предотвращения и разрешения конфликта интересов «в целом адекватно и довольно полно» регулирует соответствующую сферу, но эффективность снижается из-за качества правоприменения. Эта позиция не отрицает нормативную базу, а смещает акцент на профессионализм, кадровую политику и фактическую реализацию норм. Это важный контраргумент к исключительно «нормотворческому» подходу: совершенствование законодательства без улучшения практики выявления, проверки и принятия решений может иметь ограниченный эффект.

Письмо Минтруда России 2012 года и включенный в него обзор практики применения законодательства по вопросам предотвращения и урегулирования конфликта интересов также подтверждают, что типичные затруднения возникают на стадии оценки конкретных фактов и выбора правильной реакции. Сам факт подготовки обзора «по итогам обобщения результатов мониторинга применения мер» свидетельствует о необходимости постоянного анализа правоприменения и восполнения практических разрывов методическими разъяснениями. Следовательно, профилактика в реальной практике строится не только на нормах закона, но и на последующем цикле мониторинга, обобщения и разъяснения.

Несмотря на формализованный статус комиссий, в научной литературе фиксируются проблемы их фактической роли и процедурной определенности. А.А. Зуденкова указывает, что общие требования к деятельности комиссий определены Указом № 821, однако нормативные основы деятельности комиссий принимаются каждым органом самостоятельно, а решения комиссий носят рекомендательный характер; в результате многие вопросы фактически решаются руководителем, что способствует превращению комиссии во вспомогательный орган. Сам по себе институт комиссии не гарантирует независимости и глубины рассмотрения, если локальная регламентация и организационная практика минимизируют ее реальную роль.

О.А. Чернова и М.В. Зеленов [14], исследуя законодательную регламентацию урегулирования конфликта интересов, отдельно выделяют процедурные лакуны. Авторы указывают, что специальные законы, регламентирующие порядок прохождения разных видов государственной службы, не определяют порядок самоотвода/отвода, на который указывает закон о противодействии коррупции. Это замечание особенно существенно для правоприменения, поскольку отсутствие процессуальной конкретики по одному из прямо названных законом инструментов урегулирования ослабляет его практическую применимость.

Авторы также фиксируют отсутствие нормативно закрепленных процедур завершения производства по материалам и порядка обжалования решения комиссии. Эта позиция важна не только для процессуальной техники, но и для профилактического эффекта института: чем менее предсказуем и прозрачный порядок рассмотрения, тем слабее доверие к процедуре, ниже качество документирования и выше риск формализации.

Отдельный организационный ракурс дает работа П.А. Кабанова и Р.Р. Магизова [15] о мониторинге соблюдения требований к лицам, входящим в состав структурных подразделений комиссий в субъектах РФ. Авторы указывают, что в результате мониторинга выявлено, что такие требования «довольно часто не соблюдаются», и предлагают меры по организации более качественной антикоррупционной работы на региональном уровне. Проблема правоприменения касается не только поведения рядовых служащих, но и соблюдения требований внутри самих антикоррупционных институциональных механизмов.

Практические и методические материалы показывают, что значительная часть правоприменительных трудностей возникает в повторяющихся типовых конфигурациях: отношения с родственниками, иная оплачиваемая работа, участие в комиссиях, использование должностных полномочий в отношении аффилированных лиц и т.п. Уже в письме Минтруда выделяется раздел «Типовые ситуации конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядок их урегулирования», а это означает, что профилактика в значительной степени строится на типологизации и сопоставлении конкретного случая с ранее описанными моделями.

Работа Т.С. Глазырина, Т.Л. Козлова, Н.М. Колосовой и др. прямо ориентировано на систематизацию причин, предотвращения и урегулирования конфликта интересов в государственной и муниципальной службе и в деятельности организаций. Значимость этого источника для правоприменительной проблематики состоит в том, что он соединяет нормативный анализ с институциональным механизмом выявления и урегулирования, включая деятельность комиссий. В результате источник помогает увидеть не только норму, но и организационную среду ее реализации.

При этом часть авторов обращает внимание на то, что правоприменительные риски связаны не только с формальной юридической квалификацией, но и с кадровыми характеристиками, в том числе личностными и нравственными параметрами. Д.Ш. Гарифуллина, С.А. Иликеева, А.Т. Уразова [16] пишут о конфликте интересов на государственной службе как о проблеме, затрагивающей не только юридические механизмы, но и вопросы кадровой политики, и предлагают учитывать личностные качества при отборе на службу. В частности, авторы отмечают отсутствие требований к личностным качествам в профильном законе как фактор, влияющий на возможность снижения риска конфликтов. Часть проблемы локализуется еще до стадии уведомления и рассмотрения комиссией - на стадии отбора, обучения и формирования служебной культуры.

Схожий акцент на кадровой и этической компоненте присутствует у Н.А. Бобровой, которая связывает эффективность противодействия конфликту интересов с приоритетностью кадровой политики среди правоприменителей и критически оценивает формализм в конкурсном отборе. Эта линия анализа дополняет сугубо юридический подход: профилактика конфликта интересов выступает не только как набор запретов и процедур, но и как результат качества кадровых решений и организационной культуры правоприменения.

Наиболее устойчивое направление совершенствования - уточнение понятийного и процедурного регулирования. С.Г. Еремин предлагает законодательное разграничение мер предотвращения и мер урегулирования конфликта интересов, поскольку их фактическое смешение снижает точность правового инструментария. Для профилактики это предложение представляется системно значимым: чем яснее разделены меры, применяемые к потенциальному риску, и меры, применяемые к уже возникшему конфликту, тем выше вероятность раннего и пропорционального вмешательства.

О.А. Чернова и М.В. Зеленов в качестве направления совершенствования фактически формулируют необходимость законодательной донастройки процедуры самоотвода/отвода и процедур комиссионного производства, включая завершение рассмотрения материалов и порядок обжалования. Эти предложения непосредственно адресуют правоприменительные «узкие места»: наличие общей нормы закона без специального процедурного регламента затрудняет единообразное применение и увеличивает локальную вариативность.

М.А. Кузнецова последовательно обосновывает необходимость дальнейшей теоретико-правовой и нормативной доработки легального определения конфликта интересов. В сочетании с критикой правовой неясности у Н.В. Коваль, Г.А. Таибовой, И.В. Цветкова это формирует общий вывод корпуса источников: понятийная ясность - не абстрактная доктринальная задача, а практическое условие профилактики и единообразного правоприменения.

Проблемы устранения конфликта интересов как фактора коррупции в сфере государственной службы также рассматриваются А.В. Корепиной и А.А. Карнаковой через призму недостаточности и неэффективности отдельных антикоррупционных мероприятий и необходимости анализа достигнутых результатов для определения дальнейших действий. Этот подход важен тем, что связывает нормотворческое совершенствование с оценкой фактической результативности мер, а не только с формальной корректировкой текста закона.

Второе крупное направление совершенствования - развитие методической базы и внутренних процедур органов власти. А.А. Зуденкова предлагает закреплять в положении о конфликте интересов принципы управления, порядок раскрытия конфликта интересов, способы его урегулирования и обязанности работников. Практическая ценность такого подхода состоит в том, что он переводит общие антикоррупционные требования в измеримую и повторяемую внутреннюю процедуру.

Письмо Минтруда России 2012 года и приложенные к нему обзоры фактически реализуют аналогичную методическую функцию на надведомственном уровне: они систематизируют типовые случаи, предлагают подходы к их квалификации и тем самым снижают неопределенность повседневной практики. В этом смысле дальнейшее совершенствование профилактики, по логике материалов, должно включать не только изменение норм, но и регулярное обновление типологий, практических разъяснений и примеров.

В статье Т.В. Антоновской и А.Д. Лаврентьевой [17] тема совершенствования также связана с организационными решениями: авторы указывают на необходимость специализированного контрольного органа (в логике их рассуждений — специализированного механизма контроля) и на наличие коллизий, позволяющих государственным служащим обходить отдельные ограничения. Независимо от оценки конкретной модели, важен сам вектор: авторы связывают повышение эффективности профилактики с институциональной и процедурной донастройкой, а не только с повторением уже действующих запретов.

Д.Ш. Гарифуллина, С.А. Иликеева, А.Т. Уразова обращают внимание на учет личностных качеств при отборе на государственную службу и прямо связывают это с задачей снижения конфликтности и коррупционных рисков. Н.А. Боброва, в свою очередь, подчеркивает приоритет кадровой политики среди правоприменителей и необходимость исключения формализма из конкурсного отбора. В совокупности эти позиции формируют важный вывод: профилактика конфликта интересов начинается не только на стадии уведомления, но и на стадии кадрового комплектования, отбора и формирования профессионально-нравственных стандартов.

Эмпирический материал П.А. Кабанова и Р.Р. Магизова о мониторинге соблюдения требований к лицам, входящим в структуры комиссий на региональном уровне, дополняет этот вывод институциональным измерением: качество антикоррупционной работы зависит и от соблюдения требований теми субъектами, которые сами обеспечивают функционирование механизмов профилактики. Следовательно, совершенствование профилактики должно включать не только контроль служащих «по существу дела», но и контроль качества функционирования антикоррупочной инфраструктуры.

Отдельный вектор совершенствования связан с цифровизацией и аналитическими технологиями. О.В. Панина, Н.Л. Красюкова, К.В. Харченко в качестве перспектив развития способов противодействия конфликту интересов видят широкое внедрение автоматизированных систем на основе цифровых технологий и указывают на потенциальное применение технологий машинного обучения для обработки массивов данных с модельными и фактическими ситуациями конфликта интересов. Это направление может быть интерпретировано как усиление профилактической составляющей за счет стандартизированной аналитики и более раннего обнаружения рисков, однако авторы связывают это именно с облегчением объективной оценки новых ситуаций и подбором мер профилактики/контроля.

Общий контекст реформирования государственной службы, в котором растет значение цифровой трансформации и анализа правоприменительной (в том числе судебной) практики, описывает В.В. Бездольный [18]. Хотя работа посвящена более широкому кругу вопросов реформирования, ее акцент на судебной практике и цифровой трансформации подчеркивает, что совершенствование профилактики конфликта интересов не изолировано от общей модернизации института государственной службы. В этом смысле профилактика конфликта интересов в материалах выступает частью более широкой задачи повышения качества государственного управления и правоприменения.

Проведенный анализ материалов показывает, что профилактика конфликта интересов на государственной службе в Российской Федерации описывается как многоуровневый институт. При этом ключевая правоприменительная проблема проявляется как сочетание трех факторов: понятийной неопределенности (границы понятия, личная заинтересованность, различение предотвращения и урегулирования), процедурной неполноты (самоотвод, завершение производства, обжалование, локальная вариативность комиссий) и организационно-кадровой неоднородности (качество внутреннего контроля, профессионализм правоприменителей, кадровая политика, формализм).

В качестве направлений совершенствования материалы в совокупности позволяют выделить: законодательную конкретизацию базовых категорий и процедур; развитие внутреннего методического регулирования выявления и раскрытия ситуаций конфликта интересов; усиление кадровой и организационной составляющей профилактики; использование цифровых инструментов для аналитической поддержки оценки рисков.

Наконец, важный итог сопоставления источников состоит в том, что они не сводят профилактику конфликта интересов только к репрессивному реагированию. Напротив, в центре внимания находятся раннее выявление, типологизация ситуаций, внутренние регламенты, качество комиссионной процедуры и кадровая политика — то есть именно те элементы, от которых зависит способность системы работать превентивно, а не постфактум.

Литература

1. <Письмо> Минтруда России от 15.10.2012 N 18-2/10/1-2088 «Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования» (вместе с «Обзором типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования») // [электронный ресурс] URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138813/ (дата обращения: 22.02.2026).

2. Панина О. В., Красюкова Н. Л., Харченко К. В. Противодействие конфликту интересов в сфере государственной гражданской службы //Экономика. Налоги. Право. – 2023. – Т. 16. – №. 2. – С. 87-95.

3. Спиридонов Ю. А. Конфликт интересов в системе государственной службы: правовые подходы и проблемы правоприменения //Вестник науки. – 2025. – Т. 3. – №. 6 (87). – С. 800-804.

4. Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 28.12.2025) «О противодействии коррупции» // [электронный ресурс] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/ (дата обращения: 22.02.2026).

5. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 28.12.2025) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // [электронный ресурс] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 22.02.2026).

6. Кузнецова М. А. К вопросу о фактической необходимости и возможных перспективах дальнейшего научного осмысления, развития теоретико-правового понимания и совершенствования нормативного регулирования легального определения понятия конфликта интересов на государственной гражданской службе //Экономика и социум. – 2022. – №. 10-2 (101). – С. 395-407.

7. Указ Президента РФ от 01.07.2010 N 821 (ред. от 09.07.2025) «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» (вместе с «Положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов») // [электронный ресурс] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_102226/ (дата обращения: 22.02.2026).

8. Коваль С. П., Таибова О. Ю., Цветков М. Ю. Актуальные проблемы правового регулирования института конфликта интересов на государственной гражданской службе в Российской Федерации //Вестник Костромского государственного университета. – 2020. – Т. 26. – №. 4. – С. 194-201.

9. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование : научно-практическое пособие / Т.С. Глазы рин, Т.Л. Козлов, Н.М. Колосова [и др.] ; отв. ред. А.Ф. Ноз драчев. — М. : Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации : ИНФРА-М, 2016. — 224 с. — www.dx.doi.org/10.12737/18874.

10. Еремин С. Г. Меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в органах публичной власти в Российской Федерации и зарубежных странах //Управленческие науки. – 2022. – Т. 12. – №. 3. – С. 99-105.

11. Кузнецова М. А. К вопросу о фактической необходимости и возможных перспективах дальнейшего научного осмысления, развития теоретико-правового понимания и совершенствования нормативного регулирования легального определения понятия конфликта интересов на государственной гражданской службе //Экономика и социум. – 2022. – №. 10-2 (101). – С. 395-407.

12. Зуденкова С. А. Оценка подходов к выявлению ситуаций, попадающих под понятие конфликт интересов на государственной и муниципальной службе //Финансовая жизнь. – 2022. – №. 3. – С. 43.

13. Боброва Н. А. Конфликт интересов: правоприменение и конфликтология //Правоприменение. – 2021. – Т. 5. – №. 4. – С. 89-99.

14. Чернова О. А., Зеленов М. В. О необходимости совершенствования законодательной регламентации урегулирования конфликта интересов на государственной службе //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2023. – №. 8. – С. 182-186.

15. Кабанов П. А., Магизов Р. Р. Мониторинг соблюдения требований к лицам, входящим в состав структурных подразделений комиссий по координации работы по противодействию коррупции в субъектах Российской Федерации, выполняющим функции комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в отношении лиц, замещающих государственные должности субъекта Российской Федерации //Социальное управление. – 2025. – Т. 7. – №. 1. – С. 15-24.

16. Гарифуллина А., Иликеева Ю., Уразова А. Конфликт интересов на государственной службе: проблемы и пути решения //Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2022. – №. 5 (167). – С. 88.

17. Антоновская Е. А., Лаврентьева С. В. Конфликт интересов на государственной службе //Oeconomia et Jus. – 2022. – №. 2. – С. 1-7.

18. Бездольный В. В. Основные этапы и концепция реформирования государственной службы РФ в современных условиях //Вестник Академии права и управления. – 2025. – №. 4 (85). – С. 216-219.

Prevention of conflicts of interest in the public service of the russian federation: law enforcement practice issues and areas for improvement

Nikolaev A.I.
Lomonosov Moscow State University

The article examines the prevention of conflicts of interest in the public service of the Russian Federation through the analysis of statutory regulation, departmental guidelines, and academic literature. It shows that law-enforcement difficulties stem from a combination of conceptual ambiguity in core categories, procedural incompleteness of certain settlement mechanisms, and organizational and кадровая heterogeneity of practice. The paper substantiates improvement measures including legislative clarification of key concepts and procedures, development of internal methodological regulation, strengthening of the personnel and organizational components of prevention, and the use of digital tools for analytical support of corruption risk assessment.

Keywords**:** conflict of interest; public service; corruption prevention; anti-corruption regulation; corruption risks.

References

1. Letter of the Ministry of Labour of Russia dated 15.10.2012 No. 18-2/10/1-2088 “On the review of typical cases of conflict of interest in the public service of the Russian Federation and the procedure for their settlement” (together with the “Review of typical cases of conflict of interest in the public service of the Russian Federation and the procedure for their settlement”) // [Electronic resource]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138813/ (accessed: 22.02.2026).
2. Panina O. V., Krasyukova N. L., Kharchenko K. V. Countering conflicts of interest in the sphere of the state civil service // Economics. Taxes. Law. – 2023. – Vol. 16. – No. 2. – pp. 87–95.
3. Spiridonov Yu. A. Conflict of interest in the public service system: legal approaches and problems of law enforcement // Vestnik Nauki. – 2025. – Vol. 3. – No. 6 (87). – pp. 800–804.
4. Federal Law No. 273-FZ of 25.12.2008 (as amended on 28.12.2025) “On Combating Corruption” // [Electronic resource]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/ (accessed: 22.02.2026).
5. Federal Law No. 79-FZ of 27.07.2004 (as amended on 28.12.2025) “On the State Civil Service of the Russian Federation” // [Electronic resource]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (accessed: 22.02.2026).
6. Kuznetsova M. A. On the actual necessity and possible prospects for further scholarly reflection, development of theoretical and legal understanding, and improvement of normative regulation of the legal definition of the concept of conflict of interest in the state civil service // Economy and Society. – 2022. – No. 10-2 (101). – pp. 395–407.
7. Decree of the President of the Russian Federation No. 821 of 01.07.2010 (as amended on 09.07.2025) “On commissions for compliance with official conduct requirements of federal civil servants and settlement of conflicts of interest” (together with the “Regulation on commissions for compliance with official conduct requirements of federal civil servants and settlement of conflicts of interest”) // [Electronic resource]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_102226/ (accessed: 22.02.2026).

8. Koval S. P., Taibova O. Yu., Tsvetkov M. Yu. Current problems of legal regulation of the institution of conflict of interest in the state civil service in the Russian Federation // Vestnik of Kostroma State University. – 2020. – Vol. 26. – No. 4. – pp. 194–201.
9. Conflict of interest in the state and municipal service, and in organizational activities: causes, prevention, settlement: research and practical guide / T. S. Glazyrin, T. L. Kozlov, N. M. Kolosova [et al.]; ed. by A. F. Nozdrachev. – Moscow: Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation; INFRA-M, 2016. – 224 p. – www.dx.doi.org/10.12737/18874.
10. Eremin S. G. Measures for the prevention and settlement of conflicts of interest in public authorities in the Russian Federation and foreign countries // Management Sciences. – 2022. – Vol. 12. – No. 3. – pp. 99–105.
11. Kuznetsova M. A. On the actual necessity and possible prospects for further scholarly reflection, development of theoretical and legal understanding, and improvement of normative regulation of the legal definition of the concept of conflict of interest in the state civil service // Economy and Society. – 2022. – No. 10-2 (101). – pp. 395–407.
12. Zudenkova S. A. Assessment of approaches to identifying situations falling under the concept of conflict of interest in the state and municipal service // Financial Life. – 2022. – No. 3. – p. 43.
13. Bobrova N. A. Conflict of interest: law enforcement and conflictology // Pravoprimenenie (Law Enforcement Review). – 2021. – Vol. 5. – No. 4. – pp. 89–99.
14. Chernova O. A., Zelenov M. V. On the need to improve legislative regulation of conflict-of-interest settlement in the public service // Humanities, Socio-Economic and Social Sciences. – 2023. – No. 8. – pp. 182–186.
15. Kabanov P. A., Magizov R. R. Monitoring compliance with requirements imposed on persons included in structural subdivisions of commissions coordinating anti-corruption efforts in the constituent entities of the Russian Federation and performing the functions of a commission on compliance with official conduct requirements and settlement of conflicts of interest with respect to persons holding public offices of a constituent entity of the Russian Federation // Social Administration. – 2025. – Vol. 7. – No. 1. – pp. 15–24.
16. Garifullina A., Ilikeeva Yu., Urazova A. Conflict of interest in the public service: problems and ways of solution // Economy and Management: Research and Practice Journal. – 2022. – No. 5 (167). – p. 88.
17. Antonovskaya E. A., Lavrentyeva S. V. Conflict of interest in the public service // Oeconomia et Jus. – 2022. – No. 2. – pp. 1–7.
18. Bezdolny V. V. Main stages and concept of reforming the state service of the Russian Federation in modern conditions // Bulletin of the Academy of Law and Administration. – 2025. – No. 4 (85). – pp. 216–219.