УДК: 351/354:355.58

АЛИЕВА ЗАИРА МАГОМЕДОВНА

к.э.н., доцент кафедры Государственное и муниципальное управление
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»,
e-mail: zaira-64-09@rambler.ru

АЛИЕВА ЭЛЬМИРА АКАЕВНА

магистрант направления Экономика кафедры Финансы и кредит
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»,
e-mail: zaira-64-09@rambler.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2021-2-107-114

ПУТИ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация. *Цель работы.* Целью научной статьи является исследование одного из направлений совершенствования системы подготовки государственных служащих сферы гражданской защиты, который заключается в определении путей предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной службе. *Метод или методология проведения работы.* В статье исследованы пути предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной службе. *Результаты.* Современный государственный служащий — это человек, выполняющий свои профессиональные обязанности в рыночных условиях, несмотря на социально-экономические и духовные изменения в обществе. Поэтому важно, чтобы он не только понимал закономерности социально-экономических процессов, мог работать с информацией, планировать и прогнозировать последствия деятельности своего коллектива, но и умел работать с людьми. Практика свидетельствует, что результативность работы любой социальной организации зависит от желания людей работать, их взаимоотношений в ходе деловых контактов, умения общаться. Подсчитано, что современный менеджер тратит значительную долю своего времени, для того чтобы реализовать свою роль в отношениях, информационном обмене, процессах принятия решений и выполнения управленческих функций планирования, организации и контроля. Зарубежные специалисты из государственного управления считают, что отсутствие общения и взаимопонимания является главным препятствием на пути достижения эффективности в их деятельности. Поэтому приобретение навыков коммуникативной компетентности, умение предотвращать конфликт интересов — важная составляющая профессиональной подготовки кадров управления. *Область применения результатов.* Результаты проведенного исследования могут быть использованы для работы по повышению эффективности государственной и муниципальной службы. *Выводы.* Делается вывод, что способы урегулирования конфликта интересов должны обеспечить своевременность реагирования на нарушения законодательства и предотвратить принятие решений или совершение действий в условиях существования конфликта интересов.

Ключевые слова: государственный служащий, конфликт интересов, государственная служба, служебное положение, частный интерес.

ALIEVA ZAIRA MAGOMEDOVNA

Ph. D. in Economics, Associate Professor of the Department
of State and Municipal Administration, Dagestan State University,
e-mail: zaira-64-09@rambler.ru

ALIEVA ELMIRA AKAYEVNA
Master's student of Economics, Department
of Finance and Credit, Dagestan State University,
e-mail: zaira-64-09@rambler.ru

WAYS TO PREVENT CONFLICTS OF INTEREST IN PUBLIC SERVICE

Abstract. The purpose of the work. The purpose of the scientific article is to study one of the directions of improving the system of training of civil servants in the field of civil protection, which is to identify ways to prevent and resolve conflicts of interest in the civil service. **The method or methodology of the work.** The article examines the ways to prevent and resolve conflicts of interest in the public service. **Results.** A modern civil servant is a person who performs his professional duties in market conditions, despite the socio-economic and spiritual changes in society. Therefore, it is important that he not only understands the patterns of socio-economic processes, can work with information, plan and predict the consequences of the activities of his team, but also be able to work with people. Practice shows that the effectiveness of any social organization depends on the desire of people to work, their relationships in the course of business contacts, and the ability to communicate. It is estimated that a modern manager spends a significant proportion of his time in order to realize his role in relations, information exchange, decision-making processes and performing managerial functions of planning, organization and control. Foreign experts from public administration believe that the lack of communication and mutual understanding is the main obstacle to achieving efficiency in their activities. Therefore, the acquisition of skills of communicative competence, the ability to prevent conflicts of interest is an important component of professional training of management personnel. **The scope of the results.** The results of the study can be used to improve the efficiency of state and municipal services. **Conclusions.** It is concluded that the ways of resolving the conflict of interests should ensure the timely response to violations of the law and prevent the adoption of decisions or the commission of actions in the conditions of the existence of a conflict of interests.

Keywords: civil servant, conflict of interest, civil service, official position, private interest.

Введение. В современных условиях к уровню подготовки государственных служащих сферы гражданской защиты выдвигаются особые требования, которые связаны с умением руководителя сплотить коллектив для успешного выполнения задач, которые на них возложены.

Опыт деятельности органов управления и сил гражданской защиты свидетельствует о том, что в тех коллективах, где руководители имеют высокий уровень профессиональной подготовки и опыт работы с личным составом, задачи выполнялись успешно и в полном объеме, а моральный климат в коллективах благоприятный к выполнению всего комплекса задач, а там, где руководитель создает условия для возникновения конфликта интересов и не имеет знаний и умений по его решению, в коллективах возникает напряжение и ставится под сомнение возможность выполнения сложных задач.

Одной из основных причин возникновения конфликта интересов в коллективе является недостаточная квалификация руководителя, низкий уровень его личностных качеств. Это неприемлемо для органов управления и сил гражданской защиты, на которых возложены сложные задачи по действиям в чрезвычайных ситуациях.

Поэтому в настоящее время актуальным вопросом является поиск путей совершенствования системы подготовки государственных служащих сферы гражданской защиты по формированию у них не только знаний и умений по специальности, но и высоких индивидуальных качеств, которые обеспечивают благоприятный микроклимат в коллективах.

Методы исследования. Основными задачами предлагаемой статьи являются: исследование одного из направлений совершенствования системы подготовки государственных служащих сферы гражданской защиты, который заключается в определении путей предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной службе.

В Федеральном законе о государственной гражданской службе Российской Федерации от

27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция) изложены обязанности государственного служащего, и, таким образом, вопрос о предотвращении возникновения конфликта интересов является одним из важных пунктов обязанностей государственного служащего [2].

Известно, что конфликт интересов – это ситуация, при которой личная заинтересованность государственного служащего может повлиять на объективность выполнения им служебных полномочий и функций и по которой существует возможность возникновения противоречия между личной заинтересованностью государственного служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, государства, что может повлечь нанесение вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества [1].

Конфликт интересов всегда следует рассматривать как коллизию публичных интересов в пределах компетенции должности государственной службы и частных интересов лица, замещающего данную должность.

Деятельность всех государственных служащих связана с публично-правовым интересом – выполнением задач государства или территориальной общины. Все государственные служащие, в той или иной степени, участвуют в принятии правовых актов или предоставлении государственных и муниципальных услуг гражданам. Такие действия должны осуществляться в соответствии с определенными требованиями, среди которых есть соблюдение конституционного принципа равенства всех перед законом.

Государственный и муниципальный служащий не имеет права использовать свое служебное положение для получения дополнительных, то есть не предусмотренных законодательством, доходов, льгот или других преимуществ от любых юридических и физических лиц, как для себя, своих родственников и близких, так и для других лиц.

Исследованы причины возникновения конфликта интересов, а именно:

- нарушение провозглашенных в законодательстве основных принципов государственной службы, в частности, профессионализма, равенства граждан перед законом;
- недобросовестность выполнения служебных полномочий, нарушение конституционной обязанности обеспечения прав и свобод человека;
- нарушение законодательно установленных для государственного служащего ограничений и запретов, в т. ч. участвовать в управлении коммерческими организациями, использовать служебный статус для участия в предвыборной агитации, участвовать в забастовках;

Рис. 1. Структура конфликта интересов

Учет этих моментов и соответствующее их урегулирование в законодательстве будет способствовать избеганию конфликта интересов еще на той стадии, когда объекту не нанесен материальный ущерб. В этом случае можно избежать негативных последствий как для самих отношений публичной службы, так и ответственности и государственных, и муниципальных служащих.

Исследовано, что существуют различные виды конфликта интересов на государственной службе, в частности, организационные конфликты, конфликты при планировании работы государственного служащего, конфликты показателей отчетности, конфликты при выполнении неправовых поручений.

С целью избегания конфликта следует менять подходы относительно соответствующих ситуаций, искать наиболее оптимальные варианты организации работы соответствующего органа, чтобы не допустить влияния частного интереса государственного служащего на обоснованность и добросовестность принятого им решения или совершенного действия. Государственный служащий должен строго придерживаться ограничений и запретов, предусмотренных законодательством, избегать действий, которые порождают подозрение в беспристрастности совершенных им действий или принятии решений.

При осуществлении служебных полномочий государственный и муниципальный служащий должен принять все возможные меры, чтобы избежать конфликта интересов.

Кроме того, в статье 59.1ФЗ №79 отмечается, что за несоблюдение гражданским служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, налагаются следующие взыскания: замечание; выговор; предупреждение о неполном должностном соответствии [2].

В России о «конфликте интересов» впервые было указано в общих принципах поведения государственного служащего, утвержденных Указом президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885. Согласно этому указу, государственный служащий, сознавая свою ответственность перед государством, обществом и гражданами, наряду с прочим при угрозе возникновения конфликта интересов обязан сообщать об этом непосредственному руководителю и выполнять его решения, направленные на предотвращение или урегулирование конфликта интересов [3].

Любой из конфликтов должен быть решен еще до принятия на государственную службу или перевода на другую должность государственной службы. В общих правилах поведения государственного служащего не предусмотрен механизм предупреждения возникновения или лишения конфликта интересов.

Существование конфликта интересов подрывает доверие со стороны граждан к органам государственной власти и ставит под сомнение беспристрастность и справедливость деятельности государственных служащих, беспристрастность принятых решений.

Как правило, следствием конфликта интересов является получение государственным служащим выгоды лично для себя, своей семьи или своих друзей, вопреки интересам государства.

Рассмотрим способы урегулирования конфликта интересов на государственной службе. Как предотвратить конфликт интересов на государственной службе? Особая правовая природа публично-служебных отношений обуславливает необходимость установления гибкого механизма, для того чтобы избежать негативных последствий конфликта интересов. Следует предусмотреть меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

В настоящее время определены четыре главные принципы, которых должны придерживаться государственные служащие при урегулировании ситуаций конфликта интересов, чтобы поддерживать доверие к государственным институтам, а именно: служение общественным

Основные способы урегулирования конфликта	Лишение личного интереса, по поводу которого возник конфликт интересов
	Устранение государственного служащего от принятия решения
	Перевод государственного служащего на другую должность или его увольнение с занимаемой должности
	Принятие решения или совершение действий в условиях конфликта под внешним контролем

Часто встречаются случаи, когда государственный или муниципальный служащий имеет определенные личные интересы, связанные с имущественными правами. В этом случае служащий может избавиться от личной заинтересованности, по поводу которой возник конфликт интересов, путем отчуждения корпоративных прав, имущества или имущественных прав, передачи их в доверительное управление имущества, или любым другим способом.

Однако отсутствие личного интереса должно исключать любую возможность его сокрытия или восстановления. Поэтому не могут считаться лишением личного интереса действия по разводу с супругами, а также заявления, в т. ч. публичные, о расторжении личных, дружеских

или иных отношений с другими лицами.

Не могут считаться отсутствием личного интереса отчуждения корпоративных прав, имущества или имущественных прав, передачи их в доверительное управление, если такие действия осуществляются в пользу близких родственников государственного служащего.

Государственный служащий должен письменно сообщить о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно. По этому поводу уполномоченное лицо принимает меры, т. е. формирует комиссию по урегулированию конфликтов интересов.

Положительным является урегулирование конфликта интересов путем отстранения государственного служащего от принятия решения, участия в нем или совершения действий в условиях конфликта интересов. Этот способ используется при условии возможности привлечения к принятию такого решения или совершения соответствующих действий других государственных служащих.

Отстранение государственного служащего от принятия решения или участия в принятии решения, или совершения действий в условиях конфликта интересов, а также привлечения до принятия решения или совершения соответствующих действий других служащих осуществляется по решению руководителя органа или соответствующего структурного подразделения, в котором работает государственный служащий.

Результаты. В случае возникновения конфликта интересов государственного служащего, который входит в состав коллегиального органа (органа местного самоуправления, комитета, комиссии, коллегии и т. п.), такой служащий не имеет права участвовать в принятии решения этим органом, если его неучастие не влияет на правомочность этого органа.

Прокуратурой РФ была проведена работа по выявлению нарушений законодательства о противодействии коррупции, государственной и муниципальной службе, связанной с неисполнением обязанностей, несоблюдением запретов и ограничений. Результаты представлены на рис. 2.

Рис. 2. Количество выявленных нарушений законодательства

Итак, в 2018 г. прокурорами выявлено 3,4 тыс. нарушений антикоррупционного законодательства, связанных с неурегулированием конфликта интересов.

В 2018 г. за нарушения, связанные с неурегулированием конфликта интересов, по представлениям прокуроров привлечены к дисциплинарной ответственности (рис. 3):

В 2019 г. по результатам проверок соблюдения требований к служебному поведению, предусмотренных законодательством о государственной службе, ограничений и запретов, предусмотренных законодательством о муниципальной службе, выявлены 5 фактов неисполнения ограничений и запретов государственными гражданскими служащими Республики Дагестан, а также 146 фактов неисполнения ограничений и запретов муниципальными служащими.

Количество служащих, привлеченных к ответственности за нарушения, связанные с неурегулированием конфликтов интересов

Рис. 3. Количество привлеченных к ответственности в 2018 г. в РФ

Однако речь идет лишь о тех коллегиальных органах, которые вправе принимать решения, порождающие определенные правовые последствия для отдельных лиц или неопределенного круга лиц. Деятельность некоторых коллегиальных органов (как правило, это касается коллегий, комиссий при органах государственной власти или местного самоуправления) носит консультативно-совещательный характер и не имеет непосредственного влияния на принятие правового решения. Деятельность таких органов лишь создает определенные предпосылки для его принятия.

В случае если неучастие государственного служащего, у которого возник конфликт интересов и который входит в состав коллегиального органа, в принятии решений этим органом приведет к потере правомочности этого органа, участие такого государственного служащего в принятии решений должно осуществляться под внешним контролем.

В случае когда конфликт интересов имеет постоянный характер и не может быть разрешен путем устранения соответствующего государственного служащего от принятия решения или совершения действий и при наличии равноценной вакантной должности, которая по своим характеристикам соответствует личным и профессиональным качествам государственного служащего, происходит перевод государственного служащего на другую должность.

Однако перевод на другую должность может осуществляться только с согласия государственного служащего.

Если перевод государственного служащего на другую должность является невозможным или государственный служащий не согласен на перевод на другую должность, и конфликт интересов не может быть урегулирован иным способом, то государственного служащего увольняют с занимаемой им должности.

Указанные процедуры перевода и увольнения осуществляются по решению органа или должностного лица, которые уполномочены принимать решение о назначении государственных служащих на должности. В этом случае увольнение происходит с участием тех органов и должностных лиц, которые принимали участие в его назначении.

Наличие различных способов урегулирования конфликта интересов должен отражать гибкость в решении этой проблемы, что даст возможность охватить различные ситуации, которые могут возникать на практике.

Выводы. Обобщая вышесказанное, надо отметить, что в процессе совместной деятельности сотрудников в коллективе возникают межличностные отношения, которые являются фактором социально-психологического климата. Изучение и совершенствование этого фактора становится неотъемлемой составляющей управления персоналом организации и реализуются в повседневной работе руководителя. Во время работы в коллективе нередко возникает кон-

фликт интересов.

Способы урегулирования конфликта интересов должны обеспечить своевременность реагирования на нарушения законодательства и предотвратить принятие решений или совершение действий в условиях существования конфликта интересов. Поэтому предлагается применять вышеупомянутые способы урегулирования конфликта интересов в служебной деятельно-

Литература

1. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 24.04.2020) о противодействии коррупции. Ст.10.
2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 31.07.2020) о государственной гражданской службе Российской Федерации. Ст. 19,18.
3. Артюшенко, С. В. Проблемы конфликтов интересов и урегулирование конфликтов интересов на государственной гражданской службе // Иваново-Вознесенский юридический вестник : Актуальные вопросы юридической науки и практики. Научно-практический журнал. 2005. № 1.
4. Болдырева, С. Г. Конфликт интересов в системе государственной службы // Ломоносовские чтения : сб. статей студентов. 2006.
5. Брежнева, А. П. Организация работы комиссии государственного органа по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов : материалы к лекции-презентации. – М. : Изд-во РАГС, 2009.
6. Верниковская, М. В. Актуальные проблемы института конфликта интересов на муниципальной службе в России / М. В. Верниковская // Молодой ученый. 2019. № 9 (247). С. 8–11. – URL : <https://moluch.ru/archive/247/56956/>.
7. Воробьева, М. В. Конфликт интересов на государственной гражданской службе // Административное право и процесс. 2012. № 9.
8. Ильяков, А. Д. Правовые основы урегулирования конфликта интересов лиц, занимающих государственные должности Российской Федерации // Пробелы в российском законодательстве. 2015. № 3.
9. Ким, Е. П., Быков, А. В. Конфликт интересов на службе как основа коррупционного преступления (криминологический аспект) // Российский следователь. 2013. № 10.
10. Комментарий к Федеральному закону от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ о противодействии коррупции ; под ред. С.Ю. Наумова, С.Е. Чаннова. – М. : Юстицинформ, 2009.
11. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций : причины, предотвращение, урегулирование: научно-практическое пособие / Т.С. Глазырин, Т.Л. Козлов, Н.М. Колосова [и др.] ; отв. ред. А.Ф. Ноздрачев. – М. : Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации : ИНФРА-М, 2021. – URL : <https://znanium.com/catalog/product/1133903>.
12. Кошкин, А. А., Кузнецова, И. Л., Виссаров, А. В. Роль комиссии по урегулированию конфликта интересов в предотвращении конфликта интересов на государственной службе. – URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=25484260>.
13. Методика Генеральной прокуратуры РФ «Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе. Памятка для служащих». – URL : https://genproc.gov.ru/upload/iblock/979/meme_2_2019.pdf.
14. Общие принципы служебного поведения государственных служащих (утв. Указом Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885. В редакции Указа Президента Российской Федерации от 16 июля 2009 г. № 814.
15. Омельченко, Н. А. Этика государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Омельченко. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд-во Юрайт, 2016.
16. Отчет об исполнении мероприятий государственной программы «О противодействии коррупции в Республике Дагестан», утвержденной постановлением Правительства Республики Дагестан от 29 декабря 2018 г. № 206, за 2019 г.
17. Современные стандарты и технологии противодействия коррупции : Материалы Третьего Евразийского антикоррупционного форума (Москва, 24–25 апреля 2014 г.) ; отв. ред. Т.Я. Хабриева. – М. : Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015.
18. Legal Framework for Implementation of Anti-Corruption Conventions : Monograph ; Editor-in-Chief O.I. Tiunov ; Executive editor A.Y. Kapustin. – М., 2015.
19. Managing Conflict of Interests in the Public Sector : Guidelines // ICAC. 2004.
20. Conflict of interests policies and practices in nine EU member states: a comparative review // OECD, SIG-MA, EU.

References:

1. Federal'nyj zakon ot 25.12.2008 № 273-FZ (red. ot 24.04.2020) o protivodejstvii korrupcii. St.10.
2. Federal'nyj zakon ot 27.07.2004 № 79-FZ (red. ot 31.07.2020) o gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii. St. 19,18.
3. Artyushenko, S. V. Problemy konfliktov interesov i uregulirovanie konfliktov interesov na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe // Ivanovo-Voznesenskij yuridicheskij vestnik : Aktual'nye voprosy yuridicheskoy nauki i praktiki. Nauchno-prakticheskij zhurnal. 2005. № 1.
4. Boldyreva, S. G. Konflikt interesov v sisteme gosudarstvennoj sluzhby // Lomonosovskie chteniya : sb. statej studentov. 2006.
5. Brezhneva, A. P. Organizaciya raboty komissii gosudarstvennogo organa po soblyudeniyu trebovanij k slu-

- zhebnomu povedeniyu gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih i uregulirovaniyu konflikta interesov : materialy k lekcii-prezentacii. – M. : Izd-vo RAGS, 2009.
6. Vernikovskaya, M. V. Aktual'nye problemy instituta konflikta interesov na municipal'noj sluzhbe v Rossii / M. V. Vernikovskaya // Molodoj uchenyj. 2019. № 9 (247). S. 8–11. – URL : <https://moluch.ru/archive/247/56956/>.
7. Vorob'eva, M. V. Konflikt interesov na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe // Administrativnoe pravo i process. 2012. № 9.
8. Il'yakov, A. D. Pravovye osnovy uregulirovaniya konflikta interesov lic, zanimayushchih gosudarstvennye dolzhnosti Rossijskoj Federacii // Probely v rossijskom zakonodatel'stve. 2015. № 3.
9. Kim, E. P., Bykov, A. V. Konflikt interesov na sluzhbe kak osnova korrupcionnogo prestupleniya (kriminologicheskij aspekt) // Rossijskij sledovatel'. 2013. № 10.
10. Kommentarij k Federal'nomu zakonu ot 25 dekabrya 2008 g. № 273-FZ o protivodejstvii korrupcii ; pod red. S.YU. Naumova, S.E. CHannova. – M. : YUsticinform, 2009.
11. Konflikt interesov na gosudarstvennoj i municipal'noj sluzhbe, v deyatel'nosti organizacij : prichiny, predotvrashchenie, uregulirovanie: nauchno-prakticheskoe posobie / T.S. Glazyrin, T.L. Kozlov, N.M. Kolosova [i dr.] ; otv. red. A.F. Nozdrachev. – M. : Institut zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniya pri Pravitel'stve Rossijskoj Federacii : INFRA-M, 2021. – URL : <https://znanium.com/catalog/product/1133903>.
12. Koshkin, A. A., Kuznecova, I. L., Vissarov, A. V. Rol' komissii po uregulirovaniyu konflikta interesov v predotvrashchenii konflikta interesov na gosudarstvennoj sluzhbe. – URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=25484260>.
13. Metodika General'noj prokuratury RF «Konflikt interesov na gosudarstvennoj i municipal'noj sluzhbe. Pamyatka dlya sluzhashchih». – URL : https://genproc.gov.ru/upload/iblock/979/meme_2_2019.pdf.
14. Obshchie principy sluzhebnogo povedeniya gosudarstvennyh sluzhashchih (utv. Ukazom Prezidenta RF ot 12 avgusta 2002 g. N 885. V redakcii Ukaza Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 16 iyulya 2009 g. N 814.
15. Omel'chenko, N. A. Etika gosudarstvennoj i municipal'noj sluzhby : uchebnik i praktikum dlya akademicheskogo bakalavriata / N. A. Omel'chenko. – 5-e izd., pererab. i dop. – M. : Izd-vo YUrajt, 2016.
16. Otchet ob ispolnenii meropriyatij gosudarstvennoj programmy «O protivodejstvii korrupcii v Respublike Dagestan», utverzhdennoj postanovleniem Pravitel'stva Respubliki Dagestan ot 29 dekabrya 2018 g. № 206, za 2019 g.
17. Sovremennye standarty i tekhnologii protivodejstviya korrupcii : Materialy Tret'ego Evrazijskogo antikorrupcionnogo foruma (Moskva, 24–25 aprelya 2014 g.) ; otv. red. T.YA. Habrieva. – M. : Institut zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniya pri Pravitel'stve RF, 2015.
18. Legal Framework for Implementation of Anti-Corruption Conventions : Monograph ; Editor-in-Chief O.I. Tiunov ; Executive editor A.Y. Kapustin. – M., 2015.
19. Managing Conflict of Interests in the Public Sector : Guidelines // ICAC. 2004.
20. Conflict of interests policies and practices in nine EU member states: a comparative review // OECD, SIG-MA, EU.