

# ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКТ

научный юридический журнал

Публикации для студентов, молодых ученых и научно-преподавательского состава на [www.ur-fakt.ru](http://www.ur-fakt.ru)

ISSN 2500-1140 Издательский дом "Плутон" [www.idpluton.ru](http://www.idpluton.ru)

Выпуск №246

КЕМЕРОВО 2025

24 марта 2025  
ББК Ч 214(2Рос-4Ке)73я431  
ISSN 2500-1140  
УДК 378.001  
Кемерово

Журнал выпускается ежемесячно, публикует статьи по юридическим наукам. Подробнее на [www.ur-fakt.ru](http://www.ur-fakt.ru)

За точность приведенных сведений и содержание данных, не подлежащих открытой публикации, несут ответственность авторы.

Редкол.: Никитин Павел Игоревич - главный редактор, ответственный за выпуск журнала.

Александр Вячеславович Руднев - практикующий юрист, ответственный за первичную модерацию, редактирование и рецензирование статей.

Матвеева Яна Максимовна - кандидат юридических наук, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»

Гревцов Юрий Иванович - доктор юридических наук, профессор кафедры теории и истории государства и права юридического факультета ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»

Калашникова Елена Борисовна - кандидат исторических наук, доцент кафедры теории и философии права Института права Самарского государственного экономического университета

Александрова Жанна Павловна - кандидат социологических наук, доцент кафедры рыночных и государственных институтов Кубанского государственного технологического университета

Мальцагов Иса Даудович - кандидат юридических наук, доцент кафедры уголовного процесса и криминалистики; ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

Кузин Валерий Николаевич - кандидат юридических наук, доцент РАНХиГС, Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина

Казанчян Лилит Арменовна - кандидат юридических наук, докторант Института философии, социологии и права НАН РА. Преподаватель кафедры Юриспруденции Международного научно-образовательного центра НАН РА, член Палаты адвокатов Республики Армения

Дзугцева Диана Муссаевна - кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права и процесса ФГБОУ ВО Северо-Кавказский горно-металлургический институт

Тастекеев Кайрат Кулбаевич - кандидат юридических наук, профессор КазГЮИУ (Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет)

Сейтхожин Булат Умержанович - кандидат юридических наук, доцент, старший научный сотрудник лаборатории юридических исследований НИИ экономических и правовых исследований Карагандинского экономического университета Казпотребсоюза.

Мусаева Асма Гаджиевна - кандидат исторических наук ФГБОУ ВО «ДГУНХ»

Шахбанова Юлия Алибековна - кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права и процесса Московского государственного гуманитарно-экономического университета.

Исмаилов Атахожа Айдарович - кандидат юридических наук, Южно-Казахстанский государственный университет имени М. Ауезова, факультет Юриспруденции и международных отношений.

А.О. Сергеева (ответственный администратор) [и др.];

Научный юридический журнал «Юридический факт», входящий в состав «Издательского дома «Плутон», был создан с целью популяризации юридических наук. Мы рады приветствовать студентов, аспирантов, преподавателей и научных сотрудников. Надеемся подарить Вам множество полезной информации, вдохновить на новые научные исследования.

Издательский дом «Плутон» [www.idpluton.ru](http://www.idpluton.ru) e-mail:admin@idpluton.ru

Подписано в печать 24.03.2025 г. Формат 14,8×21 1/4. | Усл. печ. л. 6.2. | Тираж 300.

Все статьи проходят рецензирование (экспертную оценку).

Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов публикуемых статей.

Авторы статей несут полную ответственность за содержание статей и за сам факт их публикации.

Редакция не несет ответственности перед авторами и/или третьими лицами и организациями за возможный ущерб, вызванный публикацией статьи. При использовании и заимствовании материалов ссылка обязательна

Содержание

1. АДМИНИСТРАТИВНОЕ НАКАЗАНИЕ: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ, ПРОБЛЕМЫ НАЗНАЧЕНИЯ.....	3
<b>Минеева А.В.</b>	
2. ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ДОГОВОРОВ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ.....	6
<b>Бутримова С.Д.</b>	
3. ПРИНЦИПЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВА ПО ДИСЦИПЛИНАРНЫМ ДЕЛАМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РФ.....	11
<b>Примакова Д.С.</b>	
4. ВОПРОСЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ.....	14
<b>Моисеенко К.А.</b>	

**Минеева Анастасия Владимировна**  
**Mineeva Anastasia Vladimirovna**

студентка

Юриспруденция

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

E-mail: [nastyametkovets@gmail.com](mailto:nastyametkovets@gmail.com)

УДК 342.9

## **АДМИНИСТРАТИВНОЕ НАКАЗАНИЕ: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ, ПРОБЛЕМЫ НАЗНАЧЕНИЯ**

### **ADMINISTRATIVE PUNISHMENT: CONCEPT, TYPES, PROBLEMS OF APPOINTMENT**

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются основные аспекты административного наказания как инструмента обеспечения правопорядка. Анализируются понятие и виды административных наказаний, а также выявляются ключевые проблемы, возникающие при их назначении. Особое внимание уделяется правовым и практическим аспектам, которые могут влиять на эффективность применения административной ответственности в России [2, с.6].

**Abstract.** This article discusses the main aspects of administrative punishment as a tool to ensure law and order. The concept and types of administrative penalties are analyzed, as well as the key problems arising in their appointment are identified. Special attention is paid to legal and practical aspects that may affect the effectiveness of the application of administrative responsibility in Russia [2, с.6].

**Ключевые слова:** административные наказания, административная ответственность, виды, правопорядок, правонарушение.

**Keywords:** administrative penalties, administrative responsibility, types, law and order, offense.

В условиях современных реалий, административное наказание — важнейший элемент механизма регулирования поведения граждан и организаций, предоставляющий государству средства для борьбы с нарушениями общественного порядка. Система административных наказаний призвана обеспечивать соблюдение норм права и защищать интересы общества. В ее основе лежит необходимость воспитания правосознания граждан и предупреждения правонарушений. Эта статья направлена на анализ понятийных аспектов, классификации и существующих проблем в применении мер административной ответственности.

Административное наказание представляет собой одну из форм юридической ответственности, применяемую к гражданам или организациям за совершение административных правонарушений. Эти правонарушения не являются уголовными, но могут причинять вред общественным интересам, обеспечению порядка и безопасности, или же нарушать установленные правила и нормы, регулирующие различные сферы деятельности.

Суть административного наказания заключается в его направленности на восстановление нарушенных общественных интересов, предупреждение повторных правонарушений и воспитание правосознания у правонарушителей. Административные наказания в большинстве случаев менее строгие по сравнению с уголовными, однако они могут существенно повлиять на жизнь и деятельность нарушителя.

Спектр административных наказаний довольно широк и может включать в себя предупреждения, штрафы, административный арест, конфискацию имущества, лишение специального права (например, права управлять транспортным средством), а также обязательные работы. Каждое из этих наказаний применяется в зависимости от тяжести правонарушения, обстоятельств его совершения и личности правонарушителя.

Процесс назначения административного наказания начинается с выявления правонарушения, после чего осуществляется рассмотрение дела уполномоченными органами — такими как полиция, административные комиссии или другие государственные структуры. Законодательство строго регламентирует порядок рассмотрения административных дел, так как это необходимо для

обеспечения справедливости и правомерности в применении мер ответственности.

Кроме того, важно отметить, что у правонарушителей есть право на защиту и возможность обжаловать назначенные наказания. Это означает, что, если гражданин или организация считает, что наказание было назначено неправомерно, они могут обратиться в суд или другие инстанции для защиты своих прав. Таким образом, административное наказание, как мера ответственности, служит не только инструментом пресечения правонарушений, но и важным инструментом правовой защиты граждан, поддерживающим баланс между государственными интересами и личной свободой.

Так, административное наказание определяется как мера ответственности, применяемая к физическим или юридическим лицам за совершение административного правонарушения. Под административным правонарушением понимается противоправное, виновное деяние, за которое предусмотрено административное наказание. Законодательство Российской Федерации, в частности Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (ред. от 23.11.2024) (с изм. и доп., вступ. в силу с 04.12.2024) (далее - КоАП РФ), фиксирует различные виды правонарушений и соответствующие меры наказания [1].

Предупреждение правонарушений: создание ситуации, при которой у потенциальных правонарушителей возникает сомнение в целесообразности совершения противоправного деяния.

Кроме того, воспитание правосознания: формирование у граждан уважительного отношения к нормам права и общественным интересам.

Защита прав и законных интересов граждан: Обеспечение правопорядка и стабильности в обществе.

Статья 3.2 КоАП РФ, административные наказания включают в себя различные категории. Так, например, суд назначил признать виновным правонарушителя в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 12.24 КоАП РФ и назначить ему наказание в виде административного штрафа в размере 4000 (четыре тысячи) рублей [4].

Стоит отметить, что с практической точки зрения существуют проблемные аспекты в части назначения административных наказаний. Представляется верным отметить, что, несмотря на наличие четкой законодательной базы, в практике применения административных наказаний встречаются несколько серьезных проблем.

Так, одной из главных проблем является субъективность в оценке правонарушений и назначении наказания. Законодатели неоднократно подчеркивали необходимость единообразного применения норм законодательства, однако на практике у лиц, принимающих решения по делам об административных правонарушениях, существует значительное пространство для интерпретации, это порождает случаи произвола, когда условная квалификация правонарушений ведет к различным уровням ответственности за одинаковые действия.

Недостаточная правовая определенность также является проблемой при формулировках норм КоАП РФ. Неясность в описании правонарушений и наказаний может приводить к затруднениям как для граждан, так и для квалифицированных специалистов в области права. Это уменьшает предсказуемость и уважение к правовым нормам.

Низкий уровень правосознания граждан также является значительным фактором, сказывающимся на эффективности применения административного наказания. Многие граждане не осознают всей серьезности последствий своих действий, что приводит к распространению правонарушений.

Проблемы, связанные с реализацией назначенных наказаний — еще один аспект, требующий внимания. Например, недостаточное количество исправительных учреждений и низкая зарплата трудящихся на исправительных работах могут препятствовать эффективному выполнению назначенных наказаний. Так, как сообщил директор ФСИН, доля осужденных к лишению свободы, привлеченных к оплачиваемым работам, на сегодняшний день достигла 90,8 процента. По основным направлениям производственной деятельности объем выполненных работ и оказанных услуг в 2023 году составил 44,3 миллиарда рублей [5].

Дополнительной проблемой является возможность коррупции и непрозрачности в процессах, связанных с назначением административных наказаний. В ряде случаев могут возникать ситуации, когда правонарушители влияют на решения властей с целью смягчения санкций или полного освобождения от ответственности. Это подрывает доверие к правовой системе и вызывает у граждан недовольство по поводу работы государственных институтов. Коррупция и непрозрачность в процессах назначения административных наказаний представляют собой серьезные угрозы для

правовой системы и общественного порядка. Эти проблемы могут проявляться в различных формах, таких как взяточничество, неформальные договоренности и искажение свидетельств. Такие явления подрывают доверие к государственным институтам и негативно влияют на соблюдение закона.

Коррупция в области административных наказаний может возникать по нескольким причинам. Во-первых, это может быть связано с недостаточной системой контроля и мониторинга со стороны вышестоящих органов. Если механизмы надзора за действиями административных служб отсутствуют или работают неэффективно, то появляется возможность злоупотреблений. Во-вторых, недостаточная прозрачность процессов назначения наказаний может приводить к тому, что решения принимаются на основе личных интересов, а не в соответствии с законом. Это в свою очередь создает благоприятную почву для манипуляций и злоупотреблений.

Необходимость реформирования системы назначения административных наказаний очевидна. Важно создать условия для повышения прозрачности и подотчетности этих процессов. Это можно достичь путем внедрения электронных систем, которые будут отслеживать и записывать все этапы деятельности, связанной с наложением административных взысканий. Также стоит развивать механизмы гражданского контроля, позволяющие общественности следить за работой правоохранительных органов и административных служб.

Справедливое назначение административных наказаний должно основываться на принципах законности, равенства и объективности. Прозрачные процессы способствуют повышению доверия граждан к правосудию, минимизируют риски коррупции и улучшают общее состояние правопорядка в стране. В итоге требуется комплексный подход к решению данной проблемы, который будет включать в себя законодательные изменения, улучшение обучения специалистов и активное вовлечение общества в контрольные механизмы.

Таким образом, административное наказание является необходимым инструментом для обеспечения правового порядка и контроля за поведением граждан. В то же время, существующие проблемы — субъективность, недостаточная правовая определенность, низкий уровень правосознания и сложности с реализацией наказаний — требуют комплексного решения.

Необходима работа по улучшению законодательства, повышению квалификации должностных лиц и широкому информированию граждан о правовых нормах, что поможет повысить эффективность системы административной ответственности в стране.

Наконец, не следует забывать о необходимости постоянного обучения и повышения квалификации работников, занимающихся вопросами административной юстиции. Упущения в понимании норм законодательства, а также недостаток практических навыков могут негативно сказаться на качестве принимаемых решений. Следовательно, для минимизации проблем, возникающих в ходе применения административных наказаний, необходимо целенаправленное внимание как на законодательную работу, так и на практическое применение закона, что позволит создать более прозрачную судебную систему.

Таким образом, данная статья поднимает актуальные вопросы относительно учебного рода и практического применения административного наказания, и ее выводы могут служить основой для дальнейших исследований и практической работы в этой области.

#### **Библиографический список:**

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 23.11.2024) (с изм. и доп., вступ. в силу с 04.12.2024) // Российская газета, № 256, 31.12.2001.

2. Костяев, А. Б. Проблемы правоприменительной практики в сфере административных наказаний. Право и правоохранительная деятельность, 2020. С. 75-82.

3. Папоан, С. А. Административная ответственность: проблемы и пути решения. Журнал юридических исследований, 3(1), 112-117.

4. Постановление Калининского районного суда (Саратовская область) от 30 мая 2024 г. по делу № 5-1-36/2024 // URL: <https://sudact.ru>

5. Директор ФСИН сообщил о росте зарплат осужденных // URL: <https://rg.ru/2024/04/23/seli-za-delo.html> (дата обращения: 10.12.2024).

Бутримова Светлана Дмитриевна  
Butrimova Svetlana Dmitrievna

студент

Тольяттинского Государственного университета

УДК 342

## ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ДОГОВОРОВ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

### CIVIL LAW REGULATION OF CORPORATE AGREEMENTS: COMPARATIVE ANALYSIS

**Аннотация.** Настоящая статья посвящена комплексному сравнительному исследованию гражданско-правового регулирования корпоративных договоров (акционерных соглашений) в различных правовых системах, включая англосаксонскую и континентальную правовые системы. Анализируются теоретические и практические аспекты правовой природы, допустимости, содержания, обязательности и способов защиты прав сторон корпоративных договоров. Особое внимание уделяется выявлению общих тенденций, специфических особенностей, проблемным аспектам и выработке предложений по совершенствованию российского законодательства в данной сфере. Рассмотрены вопросы защиты миноритарных акционеров, злоупотребления правом, обязательности договоров для третьих лиц, а также проблемы толкования и применения корпоративных договоров в судебной практике.

**Abstract.** This article provides a comprehensive comparative study of the civil law regulation of corporate agreements (shareholders' agreements) in various legal systems, including the Anglo-Saxon and continental legal traditions. It analyzes theoretical and practical aspects of the legal nature, admissibility, content, enforceability, and remedies for breach of corporate agreements. Particular attention is paid to identifying common trends, specific features, problematic issues, and developing proposals for improving Russian legislation in this area. The article addresses the protection of minority shareholders, abuse of rights, enforceability of contracts against third parties, as well as problems of interpretation and application of corporate agreements in judicial practice.

**Ключевые слова:** корпоративный договор, акционерное соглашение, правовое регулирование, гражданское право, сравнительное правоведение, корпоративное управление, защита прав акционеров, злоупотребление правом, обязательность договора, ответственность сторон, акционерное право, корпоративные споры, международное право.

**Keywords:** corporate agreement, shareholders' agreement, legal regulation, civil law, comparative law, corporate governance, protection of shareholders' rights, abuse of rights, enforceability of contract, liability of parties, shareholder law, corporate disputes, international law.

В современном корпоративном праве актуальность темы исследования обусловлена несколькими факторами:

- **Развитие корпоративного законодательства:** Во многих странах (включая Россию) институт корпоративных договоров относительно недавно получил законодательное закрепление, что требует осмысления его правовой природы, содержания и последствий.
- **Увеличение числа корпоративных споров:** Корпоративные договоры, как любой договор, могут быть предметом споров между сторонами, что требует разработки эффективных механизмов защиты прав и законных интересов участников.
- **Глобализация экономики:** Международные сделки и инвестиции требуют зарубежного опыта регулирования корпоративных договоров и выработки рекомендаций по совершенствованию российского законодательства.

Проблемы корпоративных договоров рассматривались как в зарубежной, так и в российской доктрине. Значительный вклад в разработку теоретических основ корпоративных договоров внесли работы зарубежных ученых, таких как Robert Clark, John Coffee, Ronald Gilson, Lucian Bebchuk, Reinier Kraakman. В их трудах анализируются вопросы правовой природы корпоративных договоров, их влияния на корпоративное управление и защиту прав акционеров.

В российской доктрине вопросы корпоративных договоров исследовались А.В. Габовым, Е.А. Сухановым, Д.В. Ломакиным, И.С. Шиткиной, Г.С. Шапкиной, В.А. Беловым, В.В. Долинской. В их работах рассматриваются вопросы допустимости корпоративных договоров, их содержания, обязательности для третьих лиц, а также способов защиты прав сторон.

Несмотря на наличие значительного количества публикаций по проблеме корпоративных договоров, многие вопросы остаются дискуссионными и требуют дальнейшей гражданско-правового регулирования корпоративных договоров в различных юрисдикциях (преимущественно англосаксонской и континентальной правовых системах) с целью выявления общих тенденций, специфических особенностей, а также перспектив развития данного института в российском праве.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Определить правовую природу корпоративного договора и его место в системе гражданско-правовых договоров.
2. Проанализировать различные подходы к определению допустимости корпоративных договоров в разных юрисдикциях.
3. Выявить основные элементы содержания корпоративных договоров и их влияние на корпоративное управление.
4. Рассмотреть вопросы обязательности корпоративных договоров для общества и третьих лиц.
5. Исследовать способы защиты прав сторон корпоративного договора и их эффективность.
6. Провести сравнительный анализ регулирования корпоративных договоров в англосаксонской и континентальной правовых системах.
7. Выявить общие тенденции и специфические особенности регулирования корпоративных договоров в разных юрисдикциях.
8. Разработать рекомендации по совершенствованию законодательства и формированию единообразной судебной практики в области корпоративных договоров в России.

#### *Правовая природа корпоративного договора*

##### **1. Различные подходы к пониманию правовой природы корпоративного договора:**

Вопрос о правовой природе корпоративного договора (акционерного соглашения) является одним из ключевых в теории корпоративного права, поскольку от его решения зависят многие вопросы: допустимость, толкование, способы защиты прав сторон и т.д. Существуют различные подходы к пониманию правовой природы корпоративного договора, которые можно условно разделить на три группы:

- **Корпоративный договор как гражданско-правовой договор:** Данный подход является наиболее распространенным и рассматривает корпоративный договор как обычный гражданско-правовой договор, к которому применяются общие принципы договорного права: свобода договора (ст. 421 ГК РФ), добросовестность (ст. 1 ГК РФ), разумность (ст. 10 ГК РФ) и т.д. Сторонники этого подхода (А.В. Габов, Е.А. Суханов) указывают на то, что корпоративный договор является сделкой (ст. 153 ГК РФ), направленной на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей. При этом специфический субъектный состав (участники корпоративных отношений) и особый объект (корпоративные права) не меняют гражданско-правовой природы договора.

- **Корпоративный договор как договор sui generis:** Данный подход рассматривает корпоративный договор как особый вид договора, обладающий специфическими особенностями, обусловленными корпоративным характером отношений. Сторонники этого подхода (Д.В. Ломакин) указывают на то, что корпоративный договор регулирует отношения не только между сторонами договора, но и влияет на деятельность общества, затрагивает интересы других акционеров и кредиторов. Поэтому к корпоративному договору должны применяться не только общие нормы гражданского права, но и специальные нормы корпоративного права.

- **Корпоративный договор как корпоративный акт:** Данный подход рассматривает корпоративный договор как внутренний документ общества, регулирующий отношения между участниками. Сторонники этого подхода (зачастую в зарубежной доктрине) указывают на то, что корпоративный договор имеет сходство с уставом общества, поскольку он определяет правила корпоративного управления и обязателен для всех участников. Однако, данный подход не нашел

широкой поддержки, поскольку корпоративный договор является соглашением между сторонами и не может быть навязан другим участникам.

## **2. Признаки, отличающие корпоративный договор от других гражданско-правовых договоров:**

Несмотря на то, что корпоративный договор рассматривается как гражданско-правовой договор, он обладает рядом специфических признаков, отличающих его от других договоров:

- **Специфический субъектный состав:** Сторонами корпоративного договора являются участники корпоративных отношений (акционеры, участники ООО).
- **Особый объект:** Объектом корпоративного договора являются корпоративные права (право на участие в управлении, право на получение дивидендов и т.д.).
- **Влияние на деятельность общества:** Корпоративный договор может оказывать влияние на деятельность общества, затраги корпоративных отношениях может быть ограничена в целях защиты интересов миноритарных акционеров, кредиторов и общества в целом.

## **3. Вопрос о том, является ли корпоративный договор разновидностью гражданско-правового договора или самостоятельным правовым институтом:**

В российской доктрине преобладает мнение о том, что корпоративный договор является разновидностью гражданско-правового договора, а не самостоятельным правовым институтом. Это обусловлено тем, что корпоративный договор регулируется общими нормами гражданского права, а специальные нормы корпоративного права лишь уточняют и дополняют их.

Однако, некоторые авторы (Д.В. Ломакин) считают, что корпоративный договор является *sui generis*, поскольку он обладает специфическими признаками, отличающими его от других гражданско-правовых договоров.

## **4. Влияние правовой природы корпоративного договора на его толкование и применение:**

Правовая природа корпоративного договора оказывает влияние на его толкование и применение. Если корпоративный договор рассматривается как обычный гражданско-правовой договор, то к нему применяются общие правила толкования договоров (ст. 431 ГК РФ). Если же корпоративный договор рассматривается как *sui generis*, то при его толковании необходимо учитывать особенности корпоративных отношений, интересы всех участников, а также цели и задачи общества.

## **5. Анализ статьи 67.2 ГК РФ в контексте правовой природы:**

Статья 67.2 ГК РФ закрепляет основные положения о корпоративных договорах в российском праве. Анализ данной статьи позволяет сделать вывод о том, что российский законодатель придерживается подхода, рассматривающего корпоративный договор как гражданско-правовой договор. Это подтверждается тем, что статья 67.2 ГК РФ не содержит специальных норм о толковании и применении корпоративных договоров, а отсылает к общим нормам гражданского права.

### **Практика зарубежных стран:**

- **США:** В США акционерные соглашения (*shareholders' agreements*) широко распространены и признаются одним из основных инструментов корпоративного управления, особенно в компаниях с небольшим числом акционеров (*close corporations*). Американское право придерживается гибкого подхода к определению правовой природы акционерных соглашений, рассматривая их как контракты, которые регулируются общими принципами договорного права штата. При этом суды уделяют особое внимание *добросовестности* акционеров при исполнении акционерных соглашений (см. дело *Smith v. Atlantic Properties, Inc.*). Также в США существует концепция *fiduciary duty* (фидуциарной обязанности), которая возлагает на мажоритарных акционеров обязанность действовать в интересах всех акционеров, включая миноритарных. Нарушение этой обязанности может быть основанием для признания акционерного соглашения недействительным.

- **Германия:** В Германии корпоративные договоры (*Gesellschaftervereinbarungen*) также признаются и широко используются, особенно в GmbH (обществах с ограниченной ответственностью). Немецкое право, в отличие от американского, рассматривает корпоративные договоры как договоры *sui generis*, обладающие специфическими особенностями, обусловленными корпоративным характером отношений. Это означает, что к корпоративным договорам применяются не только общие нормы гражданского права, но и специальные нормы корпоративного права. При этом немецкое право уделяет особое внимание *защите интересов миноритарных акционеров и кредиторов общества*. Корпоративные договоры, нарушающие эти интересы, могут быть признаны недействительными (см. решение Федерального верховного суда Германии от 29.03.1999 – II ZR 259/97).

• **Великобритания:** В Великобритании акционерные соглашения (shareholders' agreements) регулируются общими принципами договорного права, однако с учетом специфики корпоративных отношений. Британские суды при толковании акционерных соглашений уделяют внимание *намерениям сторон*, выраженным в тексте соглашения, а также *контексту*, в котором заключалось соглашение. Важным фактором является *разумность* условий акционерного соглашения. Соглашения, ограничивающие права акционеров в чрезмерной степени, могут быть признаны недействительными (см. дело *Russell v Northern Bank Development Corporation Ltd* 1992 1 WLR 5—  
————— || Правовая природа | Гражданско-правовой договор (преобладающая точка зрения) | Контракт, регулируемый общими принципами договорного права | Договор *sui generis*, учитывающий специфику корпоративных отношений | Контракт, регулируемый общими принципами договорного права, с учетом специфики корпоративных отношений || Защита миноритариев | Четкие механизмы защиты не установлены, rely на общие принципы добросовестности и разумности. | Концепция *fiduciary duty* возлагает на мажоритариев обязанность действовать в интересах всех акционеров. | Защита интересов миноритариев и кредиторов общества – важный фактор при оценке действительности корпоративного договора. преимущественно как гражданско-правовой договор, зарубежные правовые системы (особенно Германия) уделяют больше внимания специфике корпоративных отношений и необходимости защиты интересов миноритарных акционеров и кредиторов.

#### **Общие выводы:**

1. **Институт корпоративных договоров в России находится на стадии становления.** Несмотря на законодательное закрепление, вопросы правовой природы, допустимости, содержания и обязательности корпоративных договоров остаются дискуссионными и требуют дальнейшей разработки в доктрине и судебной практике.

2. **Существует разрыв между теорией и практикой.** В теории преобладает подход, рассматривающий корпоративный договор как обычный гражданско-правовой договор, в то время как на практике суды часто не учитывают специфику корпоративных отношений и не применяют в полной мере общие принципы договорного права.

3. **Недостаточная определенность законодательного регулирования порождает риски злоупотребления правом.** Отсутствие четких критериев допустимости корпоративных договоров создает возможность для их использования в целях ущемления прав миноритарных акционеров, кредиторов и общества в целом.

4. **Ограниченный перечень способов защиты прав сторон корпоративного договора снижает эффективность данного инструмента.** Взыскание убытков и неустойки не всегда является адекватной мерой защиты прав, особенно в корпоративных спорах, где важна не только материальная компенсация, но и возможность восстановления нарушенного акционеров и кредиторов, а также расширить перечень способов защиты прав сторон.

#### **Предложения по совершенствованию гражданско-правового регулирования корпоративных договоров в России:**

1. **Разработать концепцию корпоративного договора, учитывающую специфику корпоративных отношений.** Необходимо отказаться от упрощенного подхода, рассматривающего корпоративный договор как обычный гражданско-правовой договор, и разработать концепцию, учитывающую его особенности, такие как влияние на деятельность общества, затрагиваемые интересы различных групп участников, и цели корпоративного управления.

2. **Установить четкие критерии допустимости корпоративных договоров, ограничивающие возможность злоупотребления правом.** В частности, необходимо закрепить в законе:

- Принцип добросовестности и разумности при заключении и исполнении корпоративных договоров.

- Запрет на включение в корпоративные договоры положений, нарушающих права миноритарных акционеров, кредиторов и общества в целом.

- Требование о раскрытии информации о корпоративных договорах, оказывающих существенное влияние на деятельность общества.

3. **Предусмотреть возможность включения в устав общества положений, делающих корпоративные договоры обязательными для общества.** Это позволит повысить эффективность корпоративных договоров и обеспечить их исполнение не только сторонами договора, но и обществом.

4. **Расширить перечень способов защиты прав сторон корпоративного договора, в том числе путем введения ответственности за нарушение корпоративного договора в виде возмещения убытков и взыскания неустойки.** Помимо традиционных способов защиты, необходимо предусмотреть возможность применения мер, направленных на восстановление нарушенного корпоративного управления, таких как:

- Обязание сторон совершить определенные действия (например, проголосовать определенным образом на общем собрании).
- Назначение независимого управляющего.
- Исключение участника из общества.

5. **Сформулировать четкие правила толкования корпоративных договоров с учетом особенностей корпоративных отношений.** При толковании корпоративных договоров необходимо учитывать:

- Намерения сторон.
- Цели корпоративного управления.
- Интересы всех участников корпоративных отношений.
- Практику применения аналогичных соглашений в других компаниях.

Реализация предложенных мер позволит создать более эффективную систему регулирования корпоративных договоров в России, защитить права и интересы всех участников корпоративных отношений, а также способствовать развитию корпоративного управления в стране.

#### **Библиографический список:**

1. Габов А.В. Корпоративный договор в российском праве: проблемы теории и практики // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. – 2015. – № 1. – С. 73-93.
2. Габов А.В. Корпоративный договор в российском праве: перспективы развития. // Закон. – 2016. – № 1. – С. 34-45.
3. Долинская В.В. Акционерное право: основные положения и тенденции: монография. – М.: Волтерс Клувер, 2006. – 736 с.
4. Ломакин Д.В. Акционерное право: Учебник для вузов. – М.: Спарк, 2005. – 514 с.
5. Шапкина Г.С. Акционерные общества: практика корпоративного управления. – М.: Статут, 2005. – 811 с.
6. Шиткина И.С. Корпоративное право: Учебник. – М.: КноРус, 2011. – 624 с.
7. Белов В.А. Гражданское право. Общая часть. В 2 т. Т. I: Учебник для бакалавриата. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 526 с.
8. Black, Bernard S., and Ronald J. Gilson. “Does Venture Capital Require an Active Board?” *Journal of Applied Corporate Finance* 11, no. 4 (Winter 1999): 36-52.
9. Bebchuk, Lucian Arye, and Marcel Kahan. “A Framework for Analyzing Legal Policy Towards Proxy Contests.” *California Law Review* 78, no. 5 (October 1990): 1071-1135.
10. Clark R. *Corporate Law*. – Aspen Law & Business, 1986. – 857 p.
11. Coffee J.C. *Gatekeepers: The Professions and Corporate Governance*. – Oxford University Press, 2006. – 472 p.
12. Gilson R.J. Controlling Family Shareholders in Developing Countries: Rethinking Legal Reform. // *Stanford Law Review*. – 2006. – Vol. 58. – P. 789-842.
13. *Smith v. Atlantic Properties, Inc.*, 422 N.E.2d 798 (Mass. App. Ct. 1981)
14. *Russell v Northern Bank Development Corporation Ltd* 1992 1 WLR 588
15. *Beschluss vom 29. März 1999 II ZR 259/97* (Решение Федерального верховного суда Германии от 29.03.1999 – II ZR 259/97)

**Примакова Дарья Сергеевна**  
**Primakova Darya Sergeevna**  
студентка 2 курса  
ФГБОУ "Челябинский государственный университет"

УДК 342.5

## ПРИНЦИПЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВА ПО ДИСЦИПЛИНАРНЫМ ДЕЛАМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РФ

### THE BASIC PRINCIPLES OF CONDUCTING PROCEEDINGS IN DISCIPLINARY CASES OF CIVIL SERVANTS OF THE RUSSIAN FEDERATION

**Аннотация.** Дисциплинарное производство в отношении государственных гражданских служащих России – это важный инструмент обеспечения законности и порядка в государственной службе. В условиях усиления внимания к качеству государственного управления и повышению ответственности служащих перед обществом, понимание и соблюдение принципов, лежащих в основе дисциплинарного производства, становится особенно актуальным. Эта статья посвящена анализу ключевых принципов, регулирующих производство по дисциплинарным делам, а также их практическому применению.

**Abstract.** Disciplinary proceedings against Russian civil servants are an important tool for ensuring law and order in the civil service. In the context of increasing attention to the quality of public administration and increasing the responsibility of employees to society, understanding and observing the principles underlying disciplinary proceedings is becoming especially relevant. This article is devoted to the analysis of the key principles governing disciplinary proceedings, as well as their practical application.

**Ключевые слова:** государственная гражданская служба, государственный служащий, правовое регулирование, принципы осуществления производства по дисциплинарным делам.

**Keywords:** state civil service, civil servant, legal regulation, principles of conducting proceedings in disciplinary cases.

Принципы осуществления производства по дисциплинарным делам государственных гражданских служащих Российской Федерации регламентированы определены специальными законодательными актами, основные принципы определены через:

Исследуя принципы осуществления производства по дисциплинарным делам государственных гражданских служащих РФ, в рамках настоящего исследования приведем следующую характеристику [2].

Право на защиту – государственные гражданские служащие имеют право привлекать защитников, участвовать в рассмотрении дела, представлять свои доводы и доказательства. Это способствует открытости процесса и защищает права служащих.

Законность – все действия по производству дисциплинарных дел должны осуществляться на основе и в соответствии с действующим законодательством. Каждый шаг процесса, от инициирования дисциплинарной процедуры до вынесения решения, должен соответствовать нормам права.

Так, принцип законности предполагает, что все действия органов власти и должностных лиц, проводящих дисциплинарное производство, должны быть основаны на действующем законодательстве. Это включает в себя соблюдение норм Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1] и других нормативно-правовых актов, регламентирующих дисциплинарные процедуры. Законность обеспечивает защиту прав и законных интересов гражданских служащих от произвольных и неправомерных действий со стороны руководства.

Дополнительно, принцип законности укрепляет доверие граждан к государственным институтам. Когда процесс дисциплинарного производства является прозрачным и основанным на законе, это способствует формированию у работников ощущения защищенности и уважения со стороны их работодателей. Кроме того, соблюдение законности служит основой для успешного разрешения споров и конфликтов, что в свою очередь уменьшает вероятность коррупционных практик и злоупотреблений властью. В этом контексте важно отметить, что законность не является статичным

понятием. Необходимость изменения и адаптации законодательства в ответ на изменяющиеся социальные условия и потребности общества также отражает принцип законности. Поэтому актуальность и соответствие нормам права в сфере дисциплинарных производств должны постоянно анализироваться и, при необходимости, пересматриваться.

Гласность и доступность в производстве по дисциплинарным делам являются ключевыми принципами, обеспечивающими прозрачность и справедливость в их проведении. Эти аспекты важны не только для повышения доверия к системе дисциплинарного правосудия, но и для обеспечения прав участников процесса, включая как обвиняемых, так и лиц, выдвигающих обвинения. Гласность подразумевает, что информация о ходе и результатах дисциплинарных производств должна быть доступна общественности. Это создает возможность для контроля со стороны общества и соответствующих органов, что может служить предохранителем от произвола и дискриминации.

Прозрачность в процессе дисциплинарных разбирательств также способствует формированию общественного мнения о соблюдении этических норм и стандартов в различных профессиях, особенно в тех сферах, где работники взаимодействуют с широкой аудиторией, например, в правосудии, образовании и здравоохранении.

Доступность заключается в том, что все заинтересованные стороны, включая граждан и организации, должны иметь возможность ознакомиться с материалами дела, участвовать в слушаниях и представлять свои аргументы и доказательства. Это обеспечивает равные возможности для всех участников процесса, что способствует более полному выяснению сути дела и принятию объективного решения.

Кроме того, открытость дисциплинарного производства может предотвращать возможные злоупотребления властью и укреплять доверие к институтам, которые занимаются регулированием профессиональной деятельности, это особенно актуально в свете актуальных изменений в обществе по повышению требований к прозрачности и ответственности органов власти, что отражает стремление к улучшению социального климата и вовлечению граждан в процесс принятия решений.

Таким образом, гласность и доступность не просто формальные требования, а важные принципы, которые способствуют эффективному функционированию системы дисциплинарного правосудия и укрепляют демократические основы общества. Гласность способствует повышению доверия к институтам государственной службы и обеспечивает возможность гражданам служить обществу в целом контролировать законность и обоснованность принимаемых решений. Однако следует учитывать, что гласность должна сочетаться с защитой персональных данных и коммерческой тайны.

Своевременность – процедуры должны проводиться в разумные сроки, чтобы избежать неоправданной затяжки процесса, которая может негативно сказаться на репутации и работоспособности государственного служащего.

Принцип последовательности предполагает, что все шаги дисциплинарного производства должны осуществляться в строгой последовательности и соответствии с установленными нормами. Каждое нарушение должно оцениваться в контексте обстоятельств дела, а применение мер дисциплинарного воздействия должно быть пропорционально содеянному.

Справедливость требует, чтобы каждый служащий имел право на защиту своих интересов, возможность представить свои аргументы и обжаловать решения. Индивидуальный подход предполагает, что в каждом конкретном случае необходимо учитывать личные характеристики гражданского служащего, его трудовые заслуги и уровень нарушения. Это позволяет избежать формализма и произвола при принятии решений о применении дисциплинарных мер. Каждый случай имеет свои особенности, и применение унифицированных подходов может быть не всегда оправдано.

Справедливость и объективность – необходимо обеспечивать равное отношение к служащим, не допуская предвзятости. Все факты и обстоятельства должны быть рассмотрены, а решение основано на объективных данных.

В процессуальном праве принцип справедливости отражается в требовании обеспечить всем участникам процессов равные возможности для представления своих аргументов и доказательств, а также право на защиту. Это включает в себя соблюдение процессуальных норм, таких как право на справедливое судебное разбирательство, которое подразумевает, что каждый обвиняемый должен иметь возможность полноценно защищать свои интересы, включая доступ к правовым средствам и адвокатам. При этом важно, чтобы решения, принимаемые судом или другими органами, основывались на объективных и надёжных доказательствах, а не на предвзятых мнениях или оценках.

Объективность и беспристрастность являются важными условиями для обеспечения справедливости дисциплинарного производства [2]. Должны быть исключены любые предвзятости и конфликты интересов.

Рассмотрение дисциплинарных дел должно производиться на основе должных доказательств и фактов, а не на уровне слухов или неподтвержденной информации.

Принцип презумпции невиновности – работник считается невиновным до тех пор, пока его вина не будет доказана в установленном законом порядке. Это предполагает право служащего на защиту и возможность представлять свои объяснения и доказательства. Презумпция невиновности является важным правовым принципом, который применяется не только в уголовном праве, но и в области дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих. Она подразумевает, что пока не будет доказана вина лица в совершении противоправного деяния, это лицо считается невиновным.

Таким образом, при осуществлении производства по дисциплинарным делам у государственных гражданских служащих сохраняется право на защиту и презумпция их невиновности.

При расследовании дисциплинарных нарушений, таких как неисполнение служебных обязанностей или совершение действий, несовместимых с должностью, необходимо учитывать, что любые обвинения должны быть обоснованы и подтверждены доказательствами. Нельзя забывать, что ответственность за доказательство вины лежит на стороне, выдвигающей обвинения.

В ходе производства по таким делам службы кадров и дисциплинарные комиссии должны обеспечивать соблюдение процессуальных норм, что включает в себя право гражданского служащего на ознакомление с материалами дела, право на объяснения и представление своих доказательств.

В случае, если в ходе производимого расследования не будет представлено достаточных и убедительных доказательств, подтверждающих совершение дисциплинарного проступка, необходимо принять решение о прекращении дела в отношении данного служащего. Это связано с тем, что при отсутствии достаточных оснований для обвинения, как самого служащего, так и организации, в которой он работает, нельзя считать виновным.

Таким образом, принцип презумпции невиновности служит важным механизмом защиты прав и законных интересов государственных гражданских служащих, обеспечивая их право на справедливое разбирательство и защиту от необоснованных обвинений.

Для эффективного применения данных принципов нужно создать четкую методологию и систему, которая позволит обеспечить соблюдение всех норм и стандартов при проведении дисциплинарных производств. Это включает в себя:

- Разработка и внедрение единых процедур и стандартов для определения и оценки дисциплинарных проступков.
- Обучение кадров, ответственных за дисциплинарные производства, принципам законности, гласности и справедливости.
- Создание независимых комиссий или органов, отвечающих за рассмотрение апелляций и жалоб на решения, принимаемые в ходе дисциплинарного производства.

Таким образом, производство по дисциплинарным делам государственных гражданских служащих Российской Федерации должно основываться на четких принципах, которые обеспечат законность, справедливость и эффективность процесса.

Учитывая динамику современных реалий и повышенные требования к профессионализму и ответственности служащих, дальнейшее совершенствование механизмов административной ответственности остаётся актуальной темой для исследования и анализа.

Основанные на вышеизложенных принципах, подходы помогут создать более эффективную и прозрачную систему государственной службы, способствующую повышению доверия граждан к государственным институтам.

#### **Библиографический список:**

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.03.2024): федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 14.02.2024) // Парламентская газета, № 140-141, 31.07.2004.
2. Ванесян Э. С., Гончаренко Г. С. К вопросу о реализации принципа законности в деятельности государственных служащих // IN SITU. 2015. №5. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 10.12.2024).

Моисеенко Ксения Александровна

Moiseenko Ksenia Alexandrovna

магистрант

Тольяттинского государственного университета

E-mail: [Moiseenko.ks@mail.ru](mailto:Moiseenko.ks@mail.ru)

УДК 342

## ВОПРОСЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ

### CONFLICT OF INTEREST ISSUES IN PUBLIC SERVICE IN THE PROSECUTOR'S OFFICE

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию конфликта интересов, который может возникать на государственной службе на примере органов прокуратуры. В статье отмечено, что конфликт интересов является одной из предпосылок коррупционного поведения. Рассмотрены понятия конфликта интересов, личной заинтересованности, а также правовые и организационные вопросы противодействия данным коррупционным проявлениям на государственной службе. Отмечено несовершенство механизма проведения анализа сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, участия представителей отдела в работе комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Предложено проводить мероприятия разъяснительно-просветительского характера, имеющие своей целью разъяснение требований законодательства о противодействии коррупции и практических вопросов их применения.

**Abstract.** The article is devoted to the study of conflicts of interest that may arise in the civil service using the prosecutor's office as an example. The article notes that a conflict of interest is one of the prerequisites for corrupt behavior. The concepts of conflict of interest, personal interest, as well as legal and organizational issues of counteracting these corrupt manifestations in the civil service are considered. The imperfection of the mechanism for analyzing information on income, expenses, property and property obligations, the participation of department representatives in the work of commissions on compliance with the requirements for official behavior and the settlement of conflicts of interest are noted. It is proposed to conduct explanatory and educational events aimed at explaining the requirements of the legislation on combating corruption and practical issues of their application.

**Ключевые слова:** государственный служащий; должностное лицо; коррупция; конфликт интересов; личная заинтересованность.

**Keywords:** civil servant; official; corruption; conflict of interest; personal interest.

#### Введение

Коррупция как негативное социальное явление, является одной из актуальных проблем современной правовой действительности, ставшая частью общественных отношений и проникшая практически во все компоненты институтов государственной власти. Коррупция, представляя угрозу организации публичной власти, в целом снижает доверие граждан как в целом органам государственной власти, так и отдельно взятому государственному служащему, в том числе и прокурорскому работнику.

Конфликт интересов, провоцирующийся личным неимущественным или иным имущественным интересом, является одной из предпосылок коррупционного поведения, в связи с чем, целью настоящего исследования является его теоретико-правовой и практический анализ применительно к государственной службе в органах прокуратуры.

Основной раздел

Понятие «конфликт интересов» является правовой категорией, имеющий легальное определение.

Так, согласно ч. 1 ст. 10 Федерального закона «О противодействии коррупции» [1], под конфликтом интересов понимается «ситуация, 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)». Именно в данном контексте Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ) [2] в ч. 1 ст. 19 предлагает понимать конфликт интересов применительно к государственным служащим, к которым также относятся и государственные служащие органов прокуратуры.

Кроме того, для целей Федерального закона № 79-ФЗ используется понятие «личная заинтересованность», сформулированное в ФЗ «О противодействии коррупции» в ч. 2 ст. 10, как «возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящей статьи, 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 лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями».

Именно в контексте ФЗ «О противодействии коррупции» используются категории «конфликт интересов» и «личная заинтересованность» в Федеральном законе «О прокуратуре Российской Федерации» [3] применительно к прокурорским работникам, являющихся согласно абз. 2 ч. 1 ст. 40 названного Закона, государственными служащими.

С целью повышения эффективности работы по предотвращению совершения случаев коррупционных правонарушений созданы и действуют комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и иных работников органов и организаций прокуратуры Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов [4].

Комиссии рассматривают вопросы, связанные с соблюдением требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов в отношении гражданских служащих, замещающих должности в соответствующем органе прокуратуры.

По общему правилу привлечению прокурорского работника к ответственности должна предшествовать проверка, порядок проведения которой регламентирован Приказом Генеральной прокуратуры РФ от 18 апреля 2008 года № 70 [5]. Проверке подлежат обращения граждан, органов государственной власти и органов местного самоуправления, информация, поступившая из органов МВД России, ФСБ России, других правоохранительных органов и специальных служб, общественных организаций, сообщения средств массовой информации и иных источников о совершении прокурорскими работниками органов и учреждений прокуратуры административных правонарушений, проступков, порочащих честь прокурорского работника, а также нарушений ими требований присяги прокурора [9, с. 16].

Результаты надзорной практики свидетельствуют, что вопросы соблюдения норм законодательства о противодействии коррупции сохраняют свою актуальность.

Наиболее распространенным нарушением, допускаемым должностными лицами и в том числе прокурорскими работниками, является представление недостоверных и неполных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

При этом в отдельных случаях речь идет о значительных искажениях имущественного положения работников органов власти и членов их семей. Так, аттестационными комиссиями устанавливаются случаи представления неполных сведений о доходах, о счетах в банках, о недвижимом имуществе. При выявлении таких фактов рекомендуется служащих привлекать к дисциплинарной ответственности в виде строгого выговора.

Довольно распространены нарушения законодательных требований к предотвращению и урегулированию конфликта интересов. Рассматриваемая категория нарушений связана главным образом с реализацией контрольно-надзорных полномочий и полномочий по руководству трудовыми коллективами. В большинстве случаев личная заинтересованность, порождающая конфликт интересов, основана на родственных отношениях должностных лиц, являющихся стороной такого конфликта. Лица, состоящие в родстве (свойстве), занимают должности как в государственных органах, осуществляющих управление в той или иной сфере, так и в организациях соответствующего профиля хозяйственной деятельности.

Интересен следующий пример. Используя свое служебное положение, при отсутствии поручения со стороны руководства прокуратуры, превысив свои должностные обязанности, старший помощник прокурора самостоятельно осуществил проверочные мероприятия, связанные с разрешением обращений физического лица, состоящего с ним и членами его семьи в близких отношениях. Работник прокуратуры в интересах своего родственника-должника, имеющего значительную сумму долговых обязательств, выяснял ход осуществления предпринятых и планируемых исполнительских действий судебным приставом-исполнителем. Посредством полученной от помощника прокурора информации должник координировал свои действия по возбужденным в отношении него исполнительным производствам, в том числе в рамках обжалования действий судебных приставов-исполнителей в судебном порядке.

Проявление личной заинтересованности в результате разрешения этих обращений способствовало возникновению конфликта интересов, что повлияло на объективное исполнение работником должностных обязанностей, поскольку, являясь государственным служащим, истец не принял мер к предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого он являлся, а напротив, осуществлял деятельность, не совместимую с государственной службой. Наличие явного противоречия нормам закона в действиях сотрудника органов прокуратуры, грубое нарушение служебной дисциплины послужило основанием для вынесения приказа об увольнении, который решением Петропавловск-Камчатского городского суда Камчатского края был признан законным и обоснованным [6].

Результаты проведенных проверок свидетельствуют, что подобные ситуации в большинстве случаев порождают возможность возникновения конфликта интересов или приводят к такому конфликту.

Так, 31.07.2017 г. состоялось заседание аттестационной комиссии прокуратуры Самарской области, на котором было рассмотрено уведомление прокурора района Самарской области о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (служебных) обязанностей, которая может привести к конфликту интересов. По результатам рассмотрения поставленных вопросов аттестационная комиссия решила, что при исполнении работником служебных обязанностей вероятность возникновения личной заинтересованности имеется. С учетом обстоятельств совершения проступка, предшествующих результатов служебной деятельности прокурор района предупрежден о строгой дисциплинарной ответственности в случае совершения подобного впредь. На оперативном совещании при прокуроре области прокурору района строго указано на недопустимость нарушения требований законодательства о предотвращении и урегулировании конфликта интересов.

Как можно заметить, если конфликт интересов не наступил, то аттестационная комиссия дает соответствующие рекомендации по недопущению возможного конфликта интересов. Если же конфликт интересов допущен, то к работнику применяется мера ответственности, предусмотренная Кодексом этики прокурорского работника, а также в целях предотвращения возможного конфликта интересов должностное положение прокурора может быть района изменено, т.е. он может быть назначен на равнозначную должность в другой район [8].

Таким образом, нарушение присяги прокурора, совершение проступка, порочащего честь прокурорского работника, либо утрата доверия в случаях непринятия мер к предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого является работник прокуратуры, - все это безусловные основания для увольнения прокурорского работника [9, с. 22].

Как отмечалось, обеспечивать соблюдение прокурорскими работниками антикоррупционного законодательства, призваны уполномоченные подразделения кадровых служб или их должностные лица. Однако на практике их работа зачастую не отвечает предъявляемым требованиям. Так, нуждаются в совершенствовании механизмы проведения анализа сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, участия представителей отдела в работе комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

Помимо указанных мероприятий, необходимо проводить мероприятия разъяснительно-просветительского характера (семинары, конференции и т.п.), имеющие своей целью разъяснение требований законодательства о противодействии коррупции и практических вопросов их применения. В этом направлении Генеральным прокурором РФ проведен обзор практики по обучению федеральных государственных служащих по вопросам профилактики и противодействия коррупции [7]. В данном документе отмечено, что обучающаяся и профилактическая работа начинается на стадии

отбора кадров в органы прокуратуры. В частности, такие претенденты в обязательном порядке проходят психологическое обследование, позволяющее определить уровень знаний об антикоррупционных обязанностях, а также выявляются возможные факторы риска. Прокурорские работники осуществляют самостоятельное обучение в сфере коррупционного законодательства по индивидуальным планам. В ряде региональных прокуратур издаются соответствующие документы, направленные на получение и совершенствование работниками прокуратуры знаний в области противодействия коррупции.

### **Заключение**

Таким образом, обеспечивать соблюдение прокурорскими работниками антикоррупционного законодательства, призваны уполномоченные подразделения кадровых служб или их должностные лица. Необходимо проводить мероприятия разъяснительно-просветительского характера, имеющие своей целью разъяснение требований законодательства о противодействии коррупции и практических вопросов их применения. Все это позволяет достичь положительного результата и повысить базовый уровень знаний прокурорских работников в сфере противодействия коррупции.

### **Библиографический список:**

1. Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О противодействии коррупции» // СЗ РФ. 2008. № 52 (Ч. 1). Ст. 6228.
2. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
3. Федеральный закон от 17.01.1992 г. № 2202-1 (ред. от 30.09.2024) «О прокуратуре Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.
4. Приказ Генпрокуратуры России от 02.08.2022 г. № 420 (ред. от 22.08.2024) «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и иных работников органов и организаций прокуратуры Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов» (вместе с «Положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и иных работников органов и организаций прокуратуры Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов») [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс.
5. Приказ Генпрокуратуры России от 18.04.2008 г. № 70 (ред. от 28.04.2016) «О проведении проверок в отношении прокурорских работников органов и организаций прокуратуры Российской Федерации» // Законность. 2008. № 6.
6. Решение Петропавловск-Камчатского городского суда Камчатского края от 24.10.2017 г. № 2-8813/2017 2-8813/2017~М-7245/2017 М-7245/2017 по делу № 2-8813/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/sPjZXMuUiSWx/> (дата обращения: 22.02.2025).
7. Обзор практики по обучению федеральных государственных служащих по вопросам профилактики и противодействия коррупции от 31.08.2018 г. № 80-10-2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://epp.genproc.gov.ru/ru/web/gprf/activity/combating-corruption/combating-corruption-in-proc/met/inf?item=64136940> (дата обращения: 22.02.2025).
8. Результаты рассмотрения материалов аттестационной комиссией прокуратуры Самарской области по соблюдению требований к служебному поведению прокурорских работников и урегулированию конфликта интересов во втором полугодии 2017 года [Электронный ресурс] // Режим доступа: [https://epp.genproc.gov.ru/web/proc\\_63/search?article=21694403](https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_63/search?article=21694403) (дата обращения: 22.02.2025).
9. Кокорева В. Увольнения прокуроров - анализ ситуаций // Трудовое право. 2020. № 1. С. 15 - 23.



Научный журнал

Коллектив авторов

ISSN 2500-1140