

ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА И ОБРАЗОВАНИЕ

Юлия Викторовна Малеванова

Доцент кафедры административного и финансового права

ВГУЮ (РПА Минюста России),

кандидат юридических наук, доцент

E-mail: rostovtseva.julia@yahoo.com

Анастасия Сергеевна Мурашкина

Аспирант кафедры административного и финансового права

ВГУЮ (РПА Минюста России)

E-mail: as_murashkina@mail.ru

Антикоррупционное образование как фактор повышения правовой культуры государственных гражданских служащих (российский и зарубежный опыт)*

***Аннотация:** актуальность статьи обусловлена публичностью и общественной значимостью деятельности государственных гражданских служащих, которые должны выступать эталоном правовой культуры в целом и правового поведения в частности. С целью изучения феномена правовой культуры на государственной гражданской службе и определения способов повышения ее уровня подготовлена представленная статья. Предметом исследования выступает антикоррупционное образование как фактор повышения правовой культуры государственных гражданских служащих в целях эффективного противодействия коррупции. Анализируется содержание понятия «правовая культура государственных гражданских служащих», функции и особенности правовой подготовки последних; выявляется взаимосвязь между антикоррупционным обучением, формированием правовой культуры и снижением уровня коррупции; рассматривается зарубежный опыт антикоррупционного*

* Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках реализации научного проекта № 19-011-00729А «Развитие антикоррупционного законодательства в сфере государственного управления».

обучения служащих; предлагаются способы повышения правовой культуры государственных гражданских служащих в аспекте противодействия коррупции. Для достижения заявленной цели авторами использованы формально-юридический, сравнительно-правовой и социологический методы научного исследования, а также метод системного анализа. Новизна работы заключается в формулировании на основе российской и зарубежной практики новых подходов к законодательному регулированию вопросов профессионального развития государственных гражданских служащих; в подготовке предложений по расширению тематики и содержательного наполнения программ антикоррупционного обучения государственных гражданских служащих Российской Федерации, а также студентов высших учебных заведений в целях повышения уровня их правовой культуры и эффективного противодействия разрушающему влиянию правового нигилизма.

Ключевые слова: *правовая культура, правосознание, противодействие коррупции, государственная служба, государственные гражданские служащие, антикоррупционное образование, повышение квалификации, ротация, профессиональное развитие.*

Yuliya Viktorovna Malevanova

*Associate Professor of the department of Administrative and
Financial Law,*

*All-Russian State University of Justice
(RLA (Russian Law Academy)*

of the Ministry of Justice of Russia),

Candidate of Juridical Science, Docent

Anastasiya Sergeevna Murashkina

*Post-graduate student of the department of Administrative and
Financial Law,*

*All-Russian State University of Justice
(RLA (Russian Law Academy)*

of the Ministry of Justice of Russia)

**Anti-corruption Education
as the Factor of Increasing the Legal
Culture
of State Civil Servants
(the Russian and Foreign Experience)**

***Annotation:** the relevance of the present article is served by the activities of civil servants. Because of their publicity and social weight civil servants have to act like a standard of legal culture in general and the standard of legal behavior in particular.*

Due to study legal culture phenomenon in the context of state civil service and to determine the options of its increase the authors propose this particular research.

The subject of the present paper is anti-corruption education as the factor of increasing legal culture among state civil servants in order to effective countering corruption. The authors analyze content of the notion of “legal culture of state civil servants”, and their functions and peculiarities of legal preparing; the authors indicate interconnection between anti-corruption education, formation of legal culture and fall of corruption level. The authors describe foreign experience of servants’ anti-corruption education and propose the means of increasing of legal culture of state civil servants in the context of countering corruption.

To achieve the purpose of the research the authors use formal legal, comparative legal and sociological methods of scientific research, as well as the method of system analysis. The newness of the research is realized through formulation of the new approaches to legislative regulation in the sphere of professional development of state civil servants; preparation of proposals for enlargement the subject matters and content essence of the programs of anti-corruption education for civil servants of the Russian Federation and for students of universities aim to increase the level of their legal culture and effective countering to ruining influence of legal nihilism.

***Keywords:** legal culture, awareness of law, countering to corruption, civil service, state civil servants, anti-corruption education, professional training, rotation, professional development.*

В самом общем смысле термин «право» определяется как совокупность устанавливаемых и охраняемых государством норм, регулирующих общественные отношения между людьми. Однако он трактуется также как «возможность действовать, поступать каким-либо образом», «причина, основание, повод для каких-либо действий» [1, с. 953]. У термина «культура» тоже имеется несколько значений: совокупность достижений человеческого общества в производственной, общественной и духовной жизни; высокий уровень развития какой-либо сферы человеческой деятельности или условий его жизни; просвещенность, образованность, начитанность [1, с. 480]. Таким образом, под термином «правовая

культура» представляется возможным понимать просвещенность в области права, правовую образованность, знание правовых норм и деятельность в соответствии с ними. Как справедливо отмечает В. Ю. Мельников, правовая культура отражает уровень правовой цивилизованности общества; высокий уровень правовой культуры – один из признаков правового государства [2, с. 17–18].

Повышение уровня правовой культуры и правосознания граждан – один из значимых факторов противодействия коррупции. Особое значение вопросы правовой культуры приобретают, когда речь идет о должностных лицах – государственных гражданских служащих. В силу их особого правового статуса, публичного характера деятельности, возложенных на них полномочий по реализации задач по развитию общества и государства государственные гражданские служащие должны не только хорошо разбираться в вопросах права, но и в большей степени, чем другие, соотносить свои действия и поведение с принятыми в обществе правовыми нормами.

Правовая культура государственных гражданских служащих включает в себя признание авторитета права, понимание смысла и значимости установленных законом прав, обязанностей, ограничений и запретов, требований к служебному поведению, условий службы, осознанное внутреннее принятие соответствующих нормативных правил и, соответственно, их безусловное соблюдение. В связи с этим представляет интерес определение правовой культуры, предложенное в Наставлении по правовой работе в Вооруженных Силах РФ, утвержденном приказом Минобороны России от 03.12.2015 № 717 [3]: это совокупность социально полезных качеств, которые находят свое проявление в организаторской, административной, воспитательной и иных видах деятельности, основанной на знании и глубоком уважении российского законодательства, его правильном понимании, исполнении и применении в соответствии с определенными законодательством требованиями.

Каким же образом следует повышать уровень правовой культуры на государственной службе в целях предотвращения злоупотребления правом?

В аспекте противодействия коррупции можно выделить несколько направлений, которые необходимо реализовывать на государственной гражданской службе. В первую очередь, речь идет об антикоррупционном обучении (образовании) государственных гражданских служащих.

Антикоррупционное образование реализуется путем обучения по дополнительным образовательным программам в целях овладения

знаниями, умениями, навыками по выявлению и профилактике коррупционных правонарушений, формирования нетерпимого отношения к проявлениям коррупции в обществе, повышения уровня правосознания и правовой культуры. К сожалению, у многих гражданских служащих отсутствует четкое представление по большинству спорных моментов в обозначенных вопросах (это и неверная квалификация уголовно наказуемых коррупционных деяний, и вопросы административной и дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения, и вопросы получения подарков, урегулирования конфликта интересов, заполнения справок о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и др.).

Основная цель антикоррупционного обучения государственных гражданских служащих — получение ими знаний нормативно-правовой базы по противодействию коррупции, в том числе в части установления запретов, ограничений, обязанностей и дозволений, требований к служебному поведению федеральных государственных служащих, последовательности действий государственного органа при выявлении правонарушений коррупционного характера, правовых и морально-этических аспектов противодействия коррупции; а также навыков применения полученных знаний, включая способность оценить коррупционные риски в различных областях государственного управления, умение применить в практике государственного управления механизмы противодействия коррупции.

В учебных организациях разрабатываются и совершенствуются рабочие программы как в целом по антикоррупционной тематике, так и учебно-методические комплексы по повышению квалификации служащих с включением в них «антикоррупционной составляющей». Они должны быть составлены таким образом, чтобы соответствовать основным требованиям образовательного стандарта, учитывать последние изменения в области противодействия коррупции, а также новейшие достижения современной отечественной и зарубежной науки. Такие занятия должны быть практико-ориентированы и способствовать развитию практических знаний слушателей в сфере противодействия коррупции, формированию навыков критического анализа для разработки и применения механизмов преодоления негативных последствий [4, с. 116–117]. Тем не менее до сих пор можно выделить ряд существенных пробелов в содержании, структуре и форме подачи информации в ходе антикоррупционного обучения.

Как известно, невыполнение государственными служащими тех или иных требований, предусмотренных законодательством Российской

Федерации, влечет за собой юридическую ответственность. При этом важно отметить, что уровень развития правовой культуры может быть охарактеризован как высокий лишь в том случае, когда следование предписанным правилам обусловлено не страхом привлечения к ответственности, а осознанием необходимости и наличием внутренней потребности следования им.

Например, речь идет о следующих ситуациях: гражданин после выпитого бокала шампанского не садится за руль автомобиля не столько потому что опасается быть лишенным права управления транспортным средством, сколько из соображений обеспечения безопасности на дорогах; лицо отказывается от получения взятки не потому, что боится провокации или привлечения к уголовной ответственности, а потому, что считает взяточничество недопустимым.

Еще один пример связан с необходимостью ежегодного предоставления сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, установленной для отдельных категорий лиц, в том числе государственных служащих. Так, предоставление лицом соответствующих сведений, являющихся заведомо недостоверными, влечет освобождение от должности в связи с утратой доверия. В данном случае высокий уровень правовой культуры состоит в предоставлении государственным служащим достоверной информации, которое обусловлено, в первую очередь, осознанием необходимости реализации на государственной службе принципа прозрачности, но не угрозой применения мер дисциплинарной ответственности.

Отметим, что только обучением посредством повышения квалификации гражданских служащих невозможно добиться поставленных целей. Одним из авторов настоящей статьи еще в марте 2017 г. на конференции в Санкт-Петербурге был озвучен тезис о том, что в законодательстве о гражданской службе необходимо закрепить перечень иных видов профессионального развития [5, с. 71–76]. К таким мероприятиям следует отнести обязательный вводный тренинг для граждан, впервые поступивших на государственную службу, по вопросам противодействия коррупции. Речь также должна идти о регулярных тренингах (семинарах) по вопросам противодействия коррупции, соблюдения запретов, ограничений, требований к служебному поведению для всех служащих государственного органа. Такие тренинги и семинары могут проводиться подразделениями как самостоятельно, так и с привлечением представителей других органов, экспертов из научных и образовательных учреждений. Тем более что в соответствии с ч. 33 ст. 93 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в

сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» [6] государственные заказчики могут заключать контракты на оказание преподавательских услуг с физическими лицами без проведения конкурсных процедур.

Справедливости ради необходимо отметить, что в июле 2017 г. [7] были внесены изменения в Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [8] (далее – Закон о гражданской службе), которые существенно изменили подход к организации профессионального развития государственных гражданских служащих.

В феврале 2019 г. вступил в силу Указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» [9], утвердивший «Положение о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации».

В июне того же года Президент подписал Указ № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы» [10], в котором определил главные задачи Правительства РФ и министерств в части профессионального развития гражданских служащих.

В перечисленных правовых актах отражены основные вопросы в сфере профессиональной подготовки государственных гражданских служащих. В них указаны порядок, сроки, основания, условия организации профессионального развития государственных служащих, формы и способы мероприятий по переподготовке и повышению их квалификации. Основным нововведением стала возможность участия государственного гражданского служащего в иных мероприятиях по профессиональному развитию. К ним относятся:

- мероприятия, направленные на быстрое получение новых знаний и навыков, такие как семинары, тренинги, мастер-классы;
- мероприятия, направленные на обмен опытом и изучение ведущих технологий государственного управления – конференции, круглые столы, служебные стажировки;
- адаптационные мероприятия – наставничество;
- самостоятельное изучение гражданскими служащими образовательных материалов, размещенных в информационных системах;
- дистанционное изучение образовательных курсов.

Реализация этих мероприятий может осуществляться в рамках государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию гражданских служащих путем распределения ассигнований и

утверждения заявок государственных органов на участие в профессиональном развитии служащих. Учебные мероприятия могут организовываться государственным органом за свой счет или на безвозмездной основе для гражданских служащих этого государственного органа, с привлечением образовательных организаций на основе внутриведомственного и межведомственного взаимодействия, а также осуществляться посредством самостоятельного изучения гражданским служащим образовательных материалов. Серьезным шагом стало внедрение в новую современную систему профессионального развития гражданских служащих понятия «самообразование».

Вместе с тем, с точки зрения необходимости дальнейшего повышения уровня профессионализма и компетентности гражданских служащих, представляется целесообразным изучение как отечественного, так и зарубежного опыта организации и проведения мероприятий по их обучению и профессиональной подготовке.

Не ставя своей целью в рамках настоящей статьи проведение масштабного сравнительно-правового исследования, обратимся к соответствующему опыту Германии.

Обязательным элементом прохождения государственной службы в Германии является непрерывное образование служащих. Образовательные программы построены таким образом, чтобы они отвечали современным потребностям общества и государства. В Германии существуют специализированные учреждения, которые готовят кадры для замещения должностей государственной службы. Предварительная подготовка молодых специалистов достаточно многопрофильна, ее цель – интеграция служащего низшего звена в систему государственной службы. На этом этапе уделяется внимание знакомству молодого специалиста с системой государственной службы, правами и обязанностями, служебными правоотношениями, а также вопросами противодействия коррупции на государственной службе.

Наряду с вузами, осуществляющими обучение новых кадров, существует ряд вузов, специализирующихся на подготовке и переподготовке кадров. Задача курсов состоит не только в передаче теоретических знаний, но и в формировании определенного мышления и поведения для каждого ранга служащих. Обучение, подготовка и переподготовка кадров представляют собой жестко регламентированную систему с последовательным карьерным ростом. Если кандидат на должность высшей службы не имеет юридического образования, то в течение двух лет он проходит соответствующую подготовку в специализированных вузах.

Исследование опыта Германии по обучению государственных служащих в целом и по антикоррупционному образованию в частности подтверждает необходимость внедрения в российскую практику антикоррупционного образования служащих следующих элементов:

- обязательного обучения новых государственных служащих;
- непрерывного образования для всех служащих в целях осуществления должностного роста, подтверждения права на замещение более высокой должности;
- гибкости образовательных программ в системе подготовки и повышения квалификации государственных служащих.

Далее рассмотрим отечественную и зарубежную практику профессионального развития государственных служащих в аспекте противодействия коррупции на примере принципа их ротации.

На государственной гражданской службе в Российской Федерации требование о ротации, предъявляемое в целях противодействия коррупции к лицам, замещающим должности начальников территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольные и надзорные функции, является сравнительно новым.

Ротация, проводимая в соответствии с Законом о гражданской службе путем назначения гражданских служащих на иные должности в том же или другом государственном органе, предполагает регулярную – каждые три-пять лет – территориальную смену места службы (иными словами – регулярные переезды). При этом отказ от замещения должности в порядке ротации без уважительных причин, указанных в законе, влечет либо понижение в должности, либо увольнение с гражданской службы.

За рубежом ротация кадров является одним из инструментов профессионального развития государственных служащих. Это справедливо как в отношении развитых европейских стран, так и в отношении ведущих азиатских государств, что свидетельствует об универсальном характере принципа ротации, его широкой известности, общепризнанности и значимости в аспекте всестороннего профессионального образования и развития государственных служащих.

Например, хорошо известно, что механизм ротации широко и активно используется в Японии для повышения уровня профессионализма и компетентности японских государственных служащих. Фактически ротацию в Японии можно охарактеризовать как «обучение без отрыва от исполнения служебных обязанностей», «обучение в рамках исполнения служебных обязанностей», способствующее достижению высокой

эффективности деятельности каждого конкретного сотрудника и ведомства в целом. При этом следует учитывать присущие японской правовой культуре и являющиеся частью японского менталитета такие национальные особенности характера, как трудолюбие, любознательность, законопослушность, коллективизм, приверженность традициям, что, впрочем, не свидетельствует о невозможности использования в других государствах, в том числе в нашей стране, японского опыта в части профессионального развития государственных служащих.

В Китае система ротации служащих является обязательным элементом программы их профессиональной подготовки. Ротация на государственной службе осуществляется в целях повышения потенциала служащих и сокращения возможностей для коррупционных преступлений.

Роль ротации кадров как инструмента профессионального развития на государственной службе признается также немецкими учеными и практиками. В Германии принято считать, что применение ротации на государственной службе способно повысить профессиональный уровень и качество работы государственного аппарата [11, с. 296–297], способствует всестороннему профессиональному и личностному развитию государственных служащих. При этом ротация в Германии — это еще и надежный способ профилактики совершения государственными служащими коррупционных правонарушений. По мнению немецких исследователей, ротация на государственной службе является эффективным антикоррупционным механизмом [12, с. 23; 13 с. 95, 138]. Ограничение срока полномочий должностных лиц, замещающих должности, связанные с высоким уровнем коррупционного риска (в Германии срок замещения такой должности, по общему правилу, ограничен пятью годами), служит своего рода гарантией неподкупности этих лиц, свидетельством правомерности принимаемых ими решений, а следовательно, обеспечивает законность деятельности государственных органов в целом.

В нашем государстве далеко не все лица, замещающие ротационные должности, смотрят в будущее с оптимизмом, воспринимая ротацию как механизм, не способный существенно повлиять на снижение уровня коррупции, однако влекущий исключительные неудобства, неуверенность и отсутствие стабильности. Поэтому многие гражданские служащие отрицают целесообразность и необходимость ротации. И их можно понять, учитывая недостаточный уровень государственных гарантий, подлежащих предоставлению лицам, замещающим

ротационные должности, в связи с переездом (речь идет в том числе о вопросах материального, жилищно-бытового характера, карьерных перспектив, а также трудоустройства и занятости членов семьи гражданского служащего). В связи с этим федеральному и региональному законодателю еще надлежит поработать над совершенствованием законодательного регулирования института ротации государственных гражданских служащих.

При этом следует отметить, что аналогичный механизм, практикуемый в среде военнослужащих, не вызывает сегодня столь широкой дискуссии и неприятия. «Путешествие по гарнизонам» давно уже стало неотъемлемой частью жизни военнослужащих и членов их семей. Таким образом, можно предположить, что решение вопроса о трансформации скептических представлений об институте ротации гражданских служащих в сознании профессионального сообщества — дело времени.

Однако, несмотря на это, необходимо последовательно формировать в среде гражданских служащих понимание важности ротации с точки зрения публичных целей ее введения и осуществления, осознание преимуществ данного механизма, в том числе перспектив личностного и профессионального развития, открывающихся в результате участия в ротационных процедурах.

Особое внимание на данную проблему следует обратить будущим государственным гражданским служащим — студентам высших учебных заведений, в том числе обучающимся по специальностям «юриспруденция» и «государственное и муниципальное управление». В рамках изучения вопросов государственной службы Российской Федерации важно более детально останавливаться на институте ротации гражданских служащих; всесторонне изучать его, делая акцент на неразрывном единстве понятий «государственная гражданская служба» и «ротация», а также на высокой общественной значимости последней.

Наряду с этим к вопросам ротации на государственной гражданской службе следует обращаться, в том числе, в рамках организации курсов повышения квалификации для действующих государственных служащих всех категорий и групп должностей в целях усвоения ими сущности, целей ротации, осознания важности ее организации и проведения, а также противодействия распространению правового нигилизма в среде государственных гражданских служащих.

В этом отношении действующая система подготовки государственных гражданских служащих может и должна использоваться для реализации политики государственной власти по

противодействию коррупционным проявлениям в государственном аппарате и обеспечению его эффективной деятельности в данной сфере как необходимой составной части реформы государственной службы.

Следует признать, что в целом проблема предупреждения коррупции и успешности антикоррупционной правовой политики в Российской Федерации является общенациональной, от эффективности ее решения будет во многом зависеть будущее нашей страны. Таким образом, повышение правовой культуры государственных гражданских служащих является важнейшим элементом системы противодействия коррупции в Российской Федерации.

Пристатейный библиографический список

1. Большой толковый словарь русского языка / гл. ред. С. А. Кузнецов. СПб.: Норинт, 2006.

2. Мельников В. Ю. Правосознание и правовое воспитание личности в демократическом, правовом государстве // Культура: управление, экономика, право. 2012. № 3. С. 11–17.

3. Об утверждении Наставления по правовой работе в Вооруженных Силах Российской Федерации : приказ министра обороны РФ от 03.12.2015 № 717 // Документ опубликован не был. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

4. Антикоррупционное законодательство в сфере государственного управления: проблемы и перспективы : коллективная монография / Е. В. Басос [и др.]. М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. С. 116–117.

5. Малеванова Ю. В. Некоторые вопросы правовой подготовки государственных гражданских служащих в аспекте противодействия коррупции // Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права : сборник статей по материалам ежегодной Всерос. науч.-практ. конференции (Сорокинские чтения), посвящ. 70-летию доктора юридических наук, профессора, заслуженного деятеля науки Российской Федерации, заслуженного юриста Российской Федерации Аврутина Юрия Ефремовича : в 3 ч. СПб. : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2017. С. 71–76.

6. О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд: федеральный закон РФ от 05.04.2013 № 44-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2013. № 14, ст. 1652.

7. О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» : федеральный закон РФ от 29.07.2017 № 275-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2017. № 31, ч. 1, ст. 4824.

8. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2004. № 31, ст. 3215.

9. О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации (вместе с «Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации») : Указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 // Собр. законодательства РФ. 2019. № 8, ст. 765.

10. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы : Указ Президента РФ от 24.06.2019 № 288 // Собр. законодательства РФ. 2019. № 26, ст. 3410.

11. Гончарук Н. С., Абашина Л. Механизмы профилактики формирования коррупционного поведения государственных гражданских служащих: административно-правовая модель // Ученые записки Орловского государственного университета. 2014. № 5. С. 296–297.

12. Böhret C., Brenski C., Oertel M.-P., Böck K. Personalrotation in der Praxis: Konzepte – Konflikte – Konsequenzen. S. 23.

13. Völkel K., Stark C., Chwoyka R. Korruption im öffentlichen Dienst. Delikte – Prävention – Strafverfolgung / 2 überarbeitete und ergänzte Auflage // Books on Demand GmbH, Norderstedt. 2011. S. 95, 138.

References

1. Bol'shoj tolkovyj slovar' russkogo yazyka / gl. red. S. A. Kuznetsov. [The Big Explanatory Dictionary of the Russian Language / Chief editor S. A. Kuznetsov.] SPb. : Norint, 2006.

2. Mel'nikov V. YU. Pravosoznanie i pravovoe vospitanie lichnosti v demokraticeskom, pravovom gosudarstve // Kul'tura: upravlenie, ekonomika, pravo. [Legal awareness and legal education of the individual in a democratic, legal state // Culture: management, economics, law.] 2012. № 3. P. 11–17.

3. Ob utverzhdenii Nastavleniya po pravovoj rabote v Vooruzhennyh Silah Rossijskoj Federacii: Prikaz ministra oborony RF ot 03.12.2015 № 717 // Dokument opublikovan ne byl. Dostup iz SPS «Konsul'tantPlyus». [On the approval of the Manual on legal work in the Armed Forces of the Russian Federation: Order of the Minister of Defense of the Russian Federation of 03.12.2015 No. 717 // The document was not published. Access from SPS "ConsultantPlus".]

4. Antikorrupcionnoe zakonodatel'stvo v sfere gosudarstvennogo upravleniya: problemy i perspektivy: kollektivnaya monografiya / E. V. Basos [i dr.]. [Anti-corruption legislation in the field of public

administration: problems and prospects: collective monograph / E. V. Basos [and others].] М. ; Berlin : Direkt-Media, 2019. P. 116–117.

5. Malevanova YU. V. Nekotorye voprosy pravovoj podgotovki gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih v aspekte protivodejstviya korrupcii // Aktual'nye problemy administrativnogo i administrativno-processual'nogo prava: sbornik statej po materialam ezhegodnoj Vseross. nauch.-prakt. konferencii (Sorokinskie chteniya), posvyashch. 70-letiyu doktora yuridicheskikh nauk, professora, zasluzhennogo deyatelya nauki Rossijskoj Federacii, zasluzhennogo yurista Rossijskoj Federacii Avrutina YUriya Efremovicha : v 3 ch. [Some issues of legal training of civil servants in the aspect of combating corruption // Actual problems of administrative and administrative procedural law: a collection of articles based on the materials of the annual All-Russian. scientific-practical conference (Sorokin readings), dedicated. To the 70th anniversary of the Doctor of Law, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Honored Lawyer of the Russian Federation Avrutin Yuri Efremovich: in 3 parts] SPb., 2017. P. 71–76.

6. O kontraktnoj sisteme v sfere zakupok tovarov, rabot, uslug dlya obespecheniya gosudarstvennyh i municipal'nyh nuzhd: federal'nyj zakon RF ot 05.04.2013 № 44-FZ // Sobr. zakonodatel'stva RF. 2013. № 14, st. 1652. [On the contract system in the field of procurement of goods, works, services to meet state and municipal needs: Federal Law of the Russian Federation of 05.04.2013 No. 44-FZ // Collected legislation of the Russian Federation. 2013. No. 14, art. 1652.]

7. O vnesenii izmenenij v Federal'nyj zakon «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii»: federal'nyj zakon RF ot 29.07.2017 № 275-FZ // Sobr. zakonodatel'stva RF. 2017. № 31, ch. 1, st. 4824. [On amendments to the Federal Law "On the State Civil Service of the Russian Federation": Federal Law of the Russian Federation of July 29, 2017 No. 275-FZ // Sobr. legislation of the Russian Federation. 2017. No. 31, part 1, art. 4824.]

8. O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii: federal'nyj zakon RF ot 27.07.2004 № 79-FZ // Collected legislation of the Russian Federation. 2004. № 31, st. 3215. [On the state civil service of the Russian Federation: federal law of the Russian Federation of July 27, 2004 No. 79-FZ // Collected legislation of the Russian Federation. 2004. No. 31, art. 3215.]

9. O professional'nom razvitii gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih Rossijskoj Federacii (vmeste s «Polozheniem o poryadke osushchestvleniya professional'nogo razvitiya gosudarstvennyh

grazhdanskih sluzhashchih Rossijskoj Federacii»): Ukaz Prezidenta RF ot 21.02.2019 № 68 // Sobr. zakonodatel'stva RF. 2019. № 8, st. 765. [On the professional development of state civil servants of the Russian Federation (together with the "Regulations on the procedure for the implementation of professional development of state civil servants of the Russian Federation"): Decree of the President of the Russian Federation of 02.21.2019 No. 68 // Collected legislation of the Russian Federation. 2019. No. 8, Art. 765.]

10. Ob osnovnyh napravleniyah razvitiya gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby Rossijskoj Federacii na 2019–2021 gody: Ukaz Prezidenta RF ot 24.06.2019 № 288 // Sobr. zakonodatel'stva RF. 2019. № 26, st. 3410. [On the main directions of development of the state civil service of the Russian Federation for 2019–2021: Decree of the President of the Russian Federation of June 24, 2019 No. 288 // Collected legislation of the Russian Federation. 2019. No. 26, Art. 3410.]

11. Goncharuk N. S., Abashina L. Mekhanizmy profilaktiki formirovaniya korrupcionnogo povedeniya gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih: administrativno-pravovaya model' // Uchenye zapiski Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta. [Mechanisms for preventing the formation of corrupt behavior of public civil servants: an administrative-legal model // Uchenye zapiski Oryol State University.] 2014. № 5. S. 296–297.

12. Böhret C., Brenski C., Oertel M.-P., Böck K. Personalrotation in der Praxis: Konzepte – Konflikte – Konsequenzen. P. 23

13. Völkel K., Stark C., Chwoyka R. Korruption im öffentlichen Dienst. Delikte – Prävention – Strafverfolgung / 2 überarbeitete und ergänzte Auflage // Books on Demand GmbH, Norderstedt. 2011. P. 95, 138.