

УДК 37.07/09+37.091.214(073) (Административные вопросы учебных заведений. Организация обучения. Учебные программы)

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ОРГАНА

© 2018 А.О. Мякишева, А.О. Буранок

Мякишева Анастасия Олеговна, магистрант АНО ВО Университет «МИР». E-mail: buranok@yandex.ru

Буранок Александр Олегович, кандидат исторических наук, доцент АНО ВО Университет «МИР».

E-mail: buranok@yandex.ru

Автономная некоммерческая организация высшего образования Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка». Самара, Россия

Статья поступила в редакцию 12.07.2018

Статья посвящена организации работы кадровой службы государственного органа Российской Федерации, а именно правовой аспект регулирования и построения кадровой деятельности. Авторы рассматривают и анализируют содержание направлений работы кадровой службы государственного органа в рамках нормативно-правовых актов.

Ключевые слова: кадровая служба, государственный служащий, государственный орган, государственная служба, организация работы с кадрами.

Введение. Государственная служба является важнейшим механизмом государственного управления. В этой отрасли заняты миллионы граждан, публичная деятельность которых должна быть высокопрофессиональной и эффективной. Кадровое управление изучает различные факторы, которые позволяют государственному органу максимально эффективно использовать имеющиеся трудовые ресурсы, формировать желаемое поведение у сотрудников при наиболее полном и качественном достижении организационных и личных целей. Организация работы с кадрами – это деятельность органов управления, должностных лиц и кадровых служб, содержанием такой работы является практическая реализация целей, задач и принципов кадровой политики, а также совокупность форм, направлений и технологий работы с кадрами [11].

Содержание кадровой работы и компетенция кадровой службы государственного органа определены российским законодательством. Правовой аспект является неотъемлемой частью организации работы с кадрами государственных служащих.

В Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ от 27 июля 2004 года заметно увеличен перечень функций кадровой службы. На основании данного нормативно-правового акта был узаконен термин «кадровая работа», а также обозначено ее содержание. 44 статья Федерального закона № 79-ФЗ устанавливает, что конкретно вхо-

дит в содержание кадровой работы государственного органа РФ [1].

Так, направления кадровой работы регулируются правовыми актами разного уровня – от федерального закона, указа Президента РФ, постановления Правительства РФ до ведомственной инструкции. Целесообразно рассмотреть эти направления в рамках нормативно-правовых актов РФ.

Первым и одним из главных направлений кадровой работы стоит обозначить формирование кадрового состава для замещения должностей гражданской службы. Данное направление регулируется Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» № 58-ФЗ статьей 11 «Формирование кадрового состава государственной службы» [2] и статьей 60 «Принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской службы» Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ [1].

Федеральным законом № 58-ФЗ определяются основные условия и пути формирования кадрового состава государственной службы. Эти нормы включают такие аспекты как: создание кадрового резерва (федерального, субъекта РФ, отдельного государственного органа), развитие и оценка профессиональных качеств государственных служащих, использование современных кадровых технологий и др. Также, законом определяется, что различными нормативно-правовыми актами РФ устанавливается порядок поступления и за-

мещения вакантных должностей на государственную службу.

В Федеральном законе № 79-ФЗ (статья 60) выделены основные направления организации работы в государственном органе по укомплектованию кадрового состава гражданской службы: 1) Профессиональная подготовка и переподготовка гражданских служащих, повышение их квалификации, стажировка; 2) Оценка результатов профессиональной служебной деятельности посредством аттестаций или квалификационных экзаменов; 3) Формирование и эффективное использование кадрового резерва; 4) Ротация гражданских служащих; 5) Содействие должностному росту на конкурсной основе; 6) Применение современных кадровых технологий [1].

Как видим, второй закон повторяет, дополняет и конкретизирует первый применительно к гражданской службе. Основные направления кадровой работы в этой области нормативно очерчены достаточно ясно.

Одной из правовых новелл можно обозначить конфликт интересов на государственной гражданской службе. Закон № 79-ФЗ дает легальное определение этого термина, называя возможные условия и признаки возникновения ситуации с конфликтом интересов, механизмы его преодоления и возможные правовые последствия. Федеральным законом № 79-ФЗ предусмотрен организационный механизм урегулирования конфликта интересов. Для этого в государственном органе образуются и функционируют специальные комиссии [1, 13, 14, 15]. Полномочия и функции этой комиссии утверждены указом Президента РФ от 3 марта 2007 года № 269 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликтов интересов» [3]. Необходимо отметить, что административно-правовая и психологическая природа конфликта интересов еще исследуется.

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка. За кадровой службой закреплено вести и хранить трудовые книжки гражданских служащих в соответствии с постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225 [8]. Трудовая книжка содержит сведения о гражданском служащем, замещаемых им должностях, переводе в другие государственные органы, а также сведения об увольнении, изменениях или прекращении служебного контракта, о поощрении и награждении за гражданскую службу. Ответственность за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых

книжек несет специально уполномоченное лицо, назначаемое приказом работодателя.

Также, на кадровую службу возложена обязанность ведения и хранения личных дел гражданских служащих. Статья 42 Федерального закона № 79-ФЗ «Персональные данные гражданского служащего и ведение личного дела гражданского служащего» определяет основные требования, которые предъявляются кадровой службе при работе с персональными данными [1]. Пункт 3 указанной статьи устанавливает, какие именно персональные данные вносятся в личное дело.

Специальный указ Президента РФ «Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела» № 609 от 30.05.2005 определяет порядок получения, обработки, хранения, передачи и любого другого использования персональных данных гражданского служащего, а также ведения личного дела [7]. Отметим наиболее важные положения этого указа:

- ✓ персональные данные гражданского служащего – сведения о фактах его жизни, содержащиеся в личном деле и позволяющие его идентифицировать;
- ✓ передача персональных данных третьей стороне не допускается без письменного согласия гражданского служащего;
- ✓ руководитель государственного органа или работники кадровой службы обеспечивают защиту персональных данных;
- ✓ не допускается приобщать к личному делу персональные данные (например, о политических, религиозных и иных убеждениях).

Таким образом, ведение трудовых книжек и личных дел гражданских служащих – направление и компетенция кадровой службы государственного органа.

Одним из важнейших направлений организации работы с кадрами государственных служащих стоит считать проведение аттестаций и квалификационных экзаменов. Данное организационное направление законодательно закреплено в рамках деятельности кадровой службы государственного органа. Этому вопросу посвящены статьи 48 и 49 Федерального закона № 79-ФЗ [1].

Цель аттестации – определение соответствия гражданского служащего замещаемой должности. Цель квалификационного экзамена – оценка при решении вопроса о присвоении гражданскому служащему классного чина. В настоящее время аттестация и квалификационный экзамен регулируются указами Президента РФ: «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 1 февраля 2005

года № 110 [6] и «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданами служащими Российской Федерации и оценке их знаний, навыков и умений» от 1 февраля 2005 года № 111[5]. Задача, которую в первую очередь решают аттестации и квалификационные экзамены – оценка профессионализма государственного служащего, а задача кадровой службы – организация проведения данных мероприятий в соответствии со всеми правовыми требованиями.

Одна из новых задач кадровой службы государственного органа – организация заключения договоров с гражданами на время их обучения в образовательном учреждении профессионального образования с последующим прохождением гражданской службы. Подробно об этой правовой новелле в системе государственной службы говорится в статье 61 Федерального закона № 79-ФЗ [1]. Договорной порядок обучения позволяет реализовать принцип равного доступа к замещению вакантных должностей гражданской службы, что является организационно-правовым способом профессиональной подготовки и привлечения квалифицированных кадров на гражданскую службу [9].

Так, например, Указ Президента РФ от 21.12.2009 № 1456 «О подготовке кадров для федеральной государственной гражданской службы по договорам о целевом обучении», регулируют вопросы заключения такого договора для граждан с последующим прохождением федеральной государственной гражданской службы [4]. Координировать данный вопрос по закону должен федеральный орган по управлению государственной службой. Функции этого органа исполняют федеральные государственные органы в соответствии с возложенными на них функциями.

Специальной функцией кадровой службы государственного органа является формирование кадрового резерва, организация работы с ним и его эффективное использование. Работе с кадровым резервом посвящена статья 64 Федерального закона № 79-ФЗ [1]. Эффективное и рациональное использование института кадрового резерва позволяет своевременное удовлетворить потребность в кадрах, обеспечить качественный подбор и подготовку кандидатов, сократить период адаптации государственных служащих, а также повысить уровень профессионализма и улучшить качественный состав государственных служащих.

Работа кадровой службы с кадровым резервом призвана решать такие проблемы, как определение структуры, состава, условий, этапов, форм и методов формирования кадрового резерва. При

формировании кадрового резерва учитываются: результаты служебной деятельности человека, уровень профессионального образования, стаж работы по специальности и стаж государственной службы, возраст, состояние здоровья, общественное мнение о сотруднике, личное желание [10]. При использовании кадрового резерва не следует допускать выдвижения работника на более высокие должности без прохождения всех служебных ступеней. Главное требование – эффективное использование отобранного и подготовленного кадрового резерва.

Еще одно новое направление в работе кадровой службы государственного органа – обеспечение должностного роста гражданских служащих. Но должностной рост чиновника не должен быть автоматическим. Содействие должностному росту служащих со стороны кадровой службы и руководителей должно осуществляться на принципах объективности, беспристрастности, равенства социальной справедливости, демократизма, гласности и конкурсной основе [12]. Должностной рост (карьера) в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ статьей 60. п. 1, более всего зависит от двух условий:

- ✓ заслуг служащего в профессиональной служебной деятельности и его деловых качеств;
- ✓ уровня профессионального мастерства гражданского служащего [1].

В кадровой работе должны быть исключены «теневые» принципы выдвижения кадров. Во главу угла кадровой политики должен быть поставлен профессионализм работника.

Новая задача, которая была поставлена перед кадровой службой в Федеральном законе № 79-ФЗ, – организация проверки сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также соблюдения гражданскими служащими ограничений, установленных законом. Кадровые службы не наделены полномочиями в проведении оперативно-розыскных работ, дознании или следствии, данные полномочия в компетенции специальных служб [1, 13, 14, 15]. В этой связи кадровые подразделения лишь организуют, но сами не проводят проверку сведений о доходах, о соблюдении запретов и т.д.

Сведения о полученных гражданским служащим доходах и принадлежащем ему имуществе, которые подаются ежегодно до 30 апреля, следует рассматривать как одно из направлений в обеспечении принципа доступности информации о гражданской службе и как форму антикоррупцион-

ных действий государства. Перечень запретов и ограничений, связанных с гражданской службой (ст. 16–17 ФЗ № 79-ФЗ), достаточно широк. Наибольшую важность имеет запрет на осуществление чиновником предпринимательской деятельности [1, 13, 14, 15]. Нацеленность на получение прибыли является ключевым критерием в определении предпринимательской деятельности. Гражданским служащим запрещено заниматься любыми видами предпринимательской деятельности, а именно производство и реализация товаров, оказание услуг и т.д., однако это не запрещено членам их семей.

Отдельная задача кадровой службы – организация проведения служебных проверок. Решение данной задачи регулируется статьей 59 «Служебная проверка» Федерального закона № 79-ФЗ [1]. Служебная проверка проводится по решению представителя нанимателя или по письменному заявлению гражданского служащего. Проведение служебной проверки поручается кадровой службе с участием правового подразделения государст-

венного органа. Результаты проверки сообщаются руководителю государственного органа в форме письменного заключения, где указываются факты и обстоятельства, установленные по результатам такой проверки и предложения о применении или неприменении к служащему дисциплинарного взыскания. Письменное заключение подписывается всеми участниками служебной проверки и приобщается к личному делу служащего, в отношении которого проводилась служебная проверка.

Резюмируя вышеизложенное, целесообразно отметить следующее: 1) Главная задача кадровой службы при организации работы с кадрами – соблюдение всех требований и рекомендаций, изложенных в нормативно-правовых источниках различных уровней. 2) Эффективное использование имеющихся в государственном органе трудовых ресурсов, а также подготовка качественного трудового резерва – залог успешного функционирования любого государственного органа. 3) Правовой аспект можно назвать ключевым в организации работы с кадрами государственных служащих.

1. «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Консультант Плюс: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
2. «О системе государственной службы Российской Федерации»: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ // Консультант Плюс: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/
3. «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов»: Указ Президента РФ от 03.03.2007 № 269: <http://legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-03032007-n-269/>
4. «О подготовке кадров для федеральной государственной гражданской службы по договорам о целевом обучении» (вместе с «Положением о порядке заключения договора о целевом обучении между федеральным государственным органом и гражданином Российской Федерации с обязательством последующего прохождения федеральной государственной гражданской службы»): Указ Президента РФ от 21.12.2009 № 1456 (ред. от 18.12.2016): <http://legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-21122009-n-1456/>
5. «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)»: Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 111 (ред. от 01.07.2014): <http://legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-01022005-n-111/>
6. «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»: Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 (ред. от 28.08.2015): <http://legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-01022005-n-110/>
7. «Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела»: Указ Президента РФ от 30.05.2005 № 609 (ред. от 01.07.2014): <http://legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-30052005-n-609/>
8. «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей»): Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013): <http://legalacts.ru/doc/postanovlenie-pravitelstva-rf-ot-16042003-n-225/>
9. Горянов Л.П. Состояние и перспективы кадровой работы в системе государственной и муниципальной службы // Чиновникъ. 2005. № 1. С. 16 – 21.
10. Лановенко Е.А. Работа с кадровым резервом. М., Дело, 2006. 250 с.
11. Руднева Н.В., Герасимов В.О., Юдин Д.Е. Повышение эффективности работы персонала в органах государственной и муниципальной власти в современной России // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. Сб. ст. по матер. 37 междунар. науч.конф. № 5(37). Новосибирск: Изд-во "СибАК", 2014: <https://sibac.info/conf/econom/xxxvii>
12. Буранок А.О. Анализ деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов в Министерствах Самарской области в 2010 – 2012 гг. // Актуальные проблемы современного социально-экономического развития: тезисы докладов VII Международной научно-практической конференции. Вып. 7. Самара, МИР, 2013. С. 337 – 338.

13. Буранок А.О. Исследование проблем истории возникновения и деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов // *Известия Самарского научного центра Российской академии наук (Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки)*. 2013. Т. 15. № 5. С. 167 – 171.
14. Буранок А.О. Проблемы организации деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов // *Организационно-управленческие механизмы антикоррупционной деятельности (российский и зарубежный опыт): сб. тез.докл. и ст. межвуз. интерактивной он-лайн видеоконференции 2 декабря 2014 г. / отв. ред. Р.А. Абрамов. М., ФГБОУ ВПО «РЭУ имени Г.В. Плеханова», 2014. С. 56 – 60.*
15. Буранок А.О. Направления совершенствования деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов // *Вестник Международного института рынка. Самара, 2015. С. 14 – 20.*

ORGANIZATIONAL TASKS FOR THE PERSONNEL OF A PUBLIC AUTHORITY

© 2018 A.O. Myakisheva, A.O. Buranok

Anastasiya O. Myakisheva, Master's degree student of public administration and municipal management, International Market Institute. E-mail: buranok@yandex.ru

Aleksandr O. Buranok, PhD in History, Associate Prof. International Market Institute. E-mail: buranok@yandex.ru

Autonomous Nonprofit Organization of Higher Education Samara
University of Public Administration «International Market Institute». Samara, Russia

The article is devoted to the organization of work of the personnel service of a state body of the Russian Federation, namely the legal aspect of regulation and construction personnel activities. The authors analyze the content of the directions of work of personnel service of state body within the framework of legal acts.

Key words: human resources, public servant, public authority, public service, organization of work with personnel.

1. «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii» (About the state civil service of the Russian Federation): Federal'nyj zakon ot 27.07.2004 № 79-FZ // Konsul'tant Plyus: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
2. «O sisteme gosudarstvennoj sluzhby` Rossijskoj Federacii» (About the system of public service of the Russian Federation): Federal'nyj zakon ot 27.05.2003 № 58-FZ // Konsul'tant Plyus: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/
3. «O komissiyax po soblyudenyu trebovanij k sluzhebnomu povedeniyu gosudarstvenny`x grazhdanskix sluzhashhix Rossijskoj Federacii i uregulirovaniyu konflikta interesov» (About the commissions on observance of requirements to office behavior of the public civil servants of the Russian Federation and settlement of the conflict of interests): Ukaz Prezidenta RF ot 03.03.2007 № 269: <http://legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-03032007-n-269/>
4. «O podgotovke kadrov dlya federal'noj gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby` po dogovoram o celevom obuchenii» (vmeste s «Polozheniem o poryadke zaklyucheniya dogovora o celevom obuchenii mezhdru federal'ny`m gosudarstvenny`m organom i grazhdaninom Rossijskoj Federacii s obyazatel`stvom posleduyushhego proxozhde-niya federal'noj gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby`») (About training for Federal public civil service under agreements on target training" (together with " Regulations on the order of the conclusion of the agreement on target training between Federal public authority and the citizen of the Russian Federation with the obligation of the subsequent passing of Federal public civil service): Ukaz Prezidenta RF ot 21.12.2009 № 1456 (red. ot 18.12.2016): <http://legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-21122009-n-1456/>
5. «O poryadke sdachi kvalifikacionnogo e`kzamina gosudarstvenny`mi grazhdanskimi sluzhashhimi Rossijskoj Federacii i ocenki ix znaniy, navy`kov i umenij (professional'nogo urovnya)» (About the order of passing of the qualification examination by the public civil servants of the Russian Federation and the assessment of their knowledge, skills and abilities (professional level)): Ukaz Prezidenta RF ot 01.02.2005 № 111 (red. ot 01.07.2014): <http://legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-01022005-n-111/>
6. «O provedenii attestacii gosudarstvenny`x grazhdanskix sluzhashhix Rossijskoj Federacii» (About carrying out certification of the public civil servants of the Russian Federation): Ukaz Pre-zidenta RF ot 01.02.2005 № 110 (red. ot 28.08.2015): <http://legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-01022005-n-110/>
7. «Ob utverzhdenii Polozheniya o personal'ny`x danny`x gosudarstvennogo grazhdanskogo sluzhashhego Ros-sijskoj Federacii i vedenii ego lichnogo dela» (About the statement of Regulations on personal data of the public civil servant

- of the Russian Federation and maintaining his personal file): Ukaz Prezidenta RF ot 30.05.2005 № 609 (red. ot 01.07.2014): <http://legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-30052005-n-609/>
8. «O trudovy`x knizhkax» (vmeste s «Pravilami vedeniya i xraneniya trudovy`x knizhek, izgotovleniya blankov trudovoj knizhki i obespecheniya imi rabotodatelej») ("About work books" (together with " Rules of maintaining and storage of work books, production of forms of the work book and providing employers with them»): Postanovlenie Pravitel`stva RF ot 16.04.2003 № 225 (red. ot 25.03.2013): <http://legalacts.ru/doc/postanovlenie-pravitelstva-rf-ot-16042003-n-225/>
 9. Goriyanov L.P. Sostoyanie i perspektivy` kadrovoj raboty` v sisteme gosudarstvennoj i municipal`noj sluzhby` (State and prospects of personnel work in the system of state and municipal service). *Chinovnik`*. 2005. № 1. S. 16 – 21.
 10. Lanovenko E.A. Rabota s kadrovym rezervom (Work with personnel reserve). M., Delo, 2006. 250 s.
 11. Rudneva N.V., Gerasimov V.O., Yudin D.E. Povy`shenie e`ffektivnosti raboty` personala v organax gosudarstvennoj i municipal`noj vlasti v sovremennoj Rossii (Improving the efficiency of personnel in state and municipal authorities in modern Russia). *E`konomika i sovremenny`j menedzhment: teoriya i praktika*. Sb. st. po mater. 37 mezhdunar. nauch.konf. № 5(37). Novosibirsk, Izd-vo "SibAK", 2014: <https://sibac.info/conf/econom/xxxvii>
 12. Buranok A.O. Analiz deyatel`nosti komissij po soblyudeniyu trebovanij k sluzhebnomu povedeniyu gosudarstvenny`x grazhdanskix sluzhashhix i uregulirovaniyu konflikta interesov v Ministerstvax Samarskoj oblasti v 2010 – 2012 gg. (Analysis of the activity of the commissions on compliance with the requirements to the official behavior of civil servants and settlement of the conflict of interest in the ministries of the Samara region in 2010 – 2012). *Aktualny`e problemy` sovremennogo social`noe`konomicheskogo razvitiya: tezisny` doklady VII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii*. Vy`p. 7. Samara, MIR, 2013. S. 337 – 338.
 13. Buranok A.O. Issledovanie problem istorii vozniknoveniya i deyatel`nosti komissij po soblyudeniyu trebovanij k sluzhebnomu povedeniyu gosudarstvenny`x grazhdanskix (municipalny`x) sluzhashhix i uregulirovaniyu konflikta interesov (Research of problems of history of emergence and activity of the commissions on observance of requirements to office behavior of the state civil (municipal) employees and settlement of the conflict of interests). *Izvestiya Samarskogo nauchnogo centra Rossijskoj akademii nauk (Socialny`e, gumanitarny`e, mediko-biologicheskie nauki)*. 2013. T. 15. № 5. S. 167 – 171.
 14. Buranok A.O. Problemy` organizacii deyatel`nosti komissij po soblyudeniyu trebovanij k sluzhebnomu povedeniyu gosudarstvenny`x grazhdanskix (municipalny`x) sluzhashhix i uregulirovaniyu konflikta interesov (Problems of the organization of activity of the commissions on observance of requirements to office behavior of the state civil (municipal) employees and settlement of the conflict of interests). *Organizacionno-upravlencheskie mexanizmy` antikorrupcionnoj deyatel`nosti (rossijskij i zarubezhny`j opyt)*: sb. tez.dokl. i st. mezhvuz. interaktivnoj on-lajn videokonferencii 2 dekabrya 2014 g. / otv. red. R.A. Abramov. M., FGBOU VPO «RE`U imeni G.V. Plexanova», 2014. S. 56 – 60.
 15. Buranok A.O. Napravleniya sovershenstvovaniya deyatel`nosti komissij po soblyudeniyu trebovanij k sluzhebnomu povedeniyu gosudarstvenny`x grazhdanskix (municipalny`x) sluzhashhix i uregulirovaniyu konflikta interesov (Directions of improvement of activity of the commissions on observance of requirements to office behavior of the state civil (municipal) employees and settlement of the conflict of interests). *Vestnik Mezhdunarodnogo instituta ry`nka*. Samara, 2015. S. 14 – 20.