

Ковалева Наталия Романовна, студент,
ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России

Научный руководитель:
Кривенцева Светлана Михайловна,
ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России

УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Аннотация. В статье проводится комплексный анализ института урегулирования конфликта интересов на государственной гражданской службе в Российской Федерации. Исследуются теоретические и практические аспекты реализации механизмов предотвращения и разрешения конфликта интересов в системе государственной службы.

Ключевые слова: Конфликт интересов, государственная гражданская служба, противодействие коррупции, служебное поведение.

Институт урегулирования конфликта интересов занимает центральное место в системе мер по противодействию коррупции в современном государственном аппарате. Актуальность темы обусловлена необходимостью обеспечения должного уровня доверия общества к институтам государственной власти, что напрямую связано с эффективностью механизмов предотвращения злоупотреблений служебным положением. Как отмечает профессор А.Ф. Ноздрачев, «конфликт интересов представляет собой ситуацию, при которой личная заинтересованность государственного служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного служащего и законными интересами граждан, организаций, общества или государства»[1, с. 45].

Развитие законодательства о конфликте интересов в России демонстрирует последовательную эволюцию от декларативных норм к созданию комплексной системы профилактики и урегулирования. Однако, формальное закрепление процедур урегулирования конфликта интересов не всегда сопровождается их действительной эффективностью в практической деятельности государственных органов. Это обусловлено наличием системных проблем как в нормативном регулировании, так и в правоприменительной практике.

Понятие конфликта интересов в системе государственной службы имеет комплексный характер, сочетающий элементы административно-правового, антикоррупционного и служебного регулирования. Как подчеркивает В.И. Шкатулла, «конфликт интересов представляет собой правовую аномалию, нарушающую принцип беспристрастности и независимости государственной службы»[3, с. 112]. В российском законодательстве данное понятие получило закрепление в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральном законе «О противодействии коррупции».

Особенностью правового регулирования конфликта интересов является его превентивная направленность. Законодатель ориентирован не столько на наказание за уже совершенные нарушения, сколько на создание механизмов предотвращения потенциальных злоупотреблений. Это проявляется в установлении обязанности государственного служащего уведомлять представителя нанимателя о возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения.



Значительную роль в формировании единообразного понимания конфликта интересов играет судебная практика. Верховный Суд Российской Федерации в своих обзорах судебной практики неоднократно указывал, что «под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод для самого государственного служащего, его родственников или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего».

Теоретический анализ позволяет выделить несколько уровней конфликта интересов: потенциальный, реальный и явный. Разграничение этих уровней имеет важное практическое значение, поскольку определяет выбор конкретных мер урегулирования. Потенциальный конфликт интересов требует применения профилактических мер, в то время как реальный конфликт требует немедленного вмешательства и разрешения.

Система урегулирования конфликта интересов включает комплекс взаимосвязанных элементов: от профилактических мер до процедур разрешения и мер ответственности. Эффективность этой системы определяется не столько строгостью санкций, сколько своевременностью выявления и адекватностью применяемых мер урегулирования.

Одной из ключевых проблем является недостаточная определенность критериев личной заинтересованности. Широкое толкование личной заинтересованности создает почву для произвольного применения мер ответственности, в то время как узкое толкование может сделать институт урегулирования конфликта интересов неэффективным. Эта проблема особенно актуальна в случаях, когда личная заинтересованность имеет нематериальный характер.

Серьезную озабоченность вызывает практика реализации обязанности по уведомлению о конфликте интересов. Как показывает анализ правоприменительной практики, многие государственные служащие либо не обладают достаточными знаниями для идентификации конфликта интересов, либо сознательно уклоняются от его декларирования. Это обусловлено как недостатками правового воспитания, так и отсутствием действенных стимулов для добросовестного исполнения данной обязанности.

Особую сложность представляет урегулирование конфликта интересов в ситуациях, связанных с выполнением отдельных функций государственного управления. В некоторых сферах государственной деятельности, таких как регулирование экономики или распределение бюджетных средств, конфликт интересов может приобретать латентные формы, затрудняющие его своевременное выявление.

Значительные проблемы связаны с реализацией мер по предотвращению конфликта интересов. Существующие механизмы отвода и самоотвода применяются недостаточно активно, что снижает их превентивный потенциал. Это особенно заметно в случаях, когда конфликт интересов возникает в отношении служащих, занимающих высшие должности государственной службы.

Совершенствование системы урегулирования конфликта интересов требует комплексного подхода, сочетающего меры правового, организационного и воспитательного характера. Основным направлением развития должно стать создание прозрачной и предсказуемой системы урегулирования конфликта интересов, обеспечивающей баланс между контролем и доверием к государственным служащим.

Первоочередной мерой является совершенствование нормативного определения конфликта интересов. Необходимо более четкое разграничение видов личной заинтересованности и ситуаций конфликта интересов, что позволит унифицировать практику их урегулирования. Это особенно важно в контексте развития новых форм государственной службы и цифровизации государственного управления.



Важным направлением является развитие системы мониторинга и выявления конфликта интересов. Современные технологии анализа больших данных позволяют выявлять потенциальные конфликты интересов на ранних стадиях, что значительно повышает эффективность профилактических мер. Однако внедрение таких технологий требует решения вопросов защиты персональных данных и соблюдения прав государственных служащих.

Существенный потенциал содержит развитие системы обучения и правового просвещения государственных служащих. Формирование антикоррупционного сознания и этических стандартов служебного поведения является важнейшим условием эффективного урегулирования конфликта интересов. Особое внимание следует уделять практико-ориентированным формам обучения, включающим разбор конкретных ситуаций.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о необходимости дальнейшего совершенствования системы урегулирования конфликта интересов на государственной гражданской службе. Несмотря на значительный прогресс в нормативном регулировании, сохраняются серьезные проблемы в правоприменительной практике.

Основными направлениями развития института урегулирования конфликта интересов должны стать: совершенствование нормативных определений и критериев, развитие системы мониторинга и раннего предупреждения, оптимизация механизмов ответственности и усиление профилактической работы.

Перспективным направлением представляется дальнейшая цифровизация процессов выявления и урегулирования конфликта интересов, однако она должна сопровождаться разработкой адекватных гарантий защиты прав государственных служащих. Баланс между эффективностью контроля и защитой частной жизни государственных служащих является необходимым условием легитимности всей системы урегулирования конфликта интересов.

Дальнейшее развитие института урегулирования конфликта интересов будет способствовать повышению уровня доверия к государственной службе, укреплению принципа верховенства права и обеспечению эффективности государственного управления в Российской Федерации.

Список литературы:

1. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: Учебник для вузов. М.: Статут, 2020. 568 с.
2. Наумов С.Ю. Противодействие коррупции на государственной службе. М.: Норма, 2021. 312 с.
3. Шкатулла В.И. Правовое регулирование государственной гражданской службы. М.: Юстиция, 2019. 428 с.
4. Куракин А.В. Административно-правовые средства предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной службы. М.: Юрлитинформ, 2022. 216 с.

