

УДК 331.108

Тэтэруш Евгений Сергеевич

магистрант направления подготовки
«Государственное и муниципальное
управление»
Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ
Челябинский филиал
Челябинск, Россия
teterush@mail.ru

Evgeniy S. Teterush

Post-graduate student of the Faculty
of public administration
Russian academy of national economy and
public service under the President
of the Russian Federation
Chelyabinsk branch
Chelyabinsk, Russia

**ПОощРЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ
СТИМУЛИРОВАНИЯ ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ¹**

**INSOLVENCY INSTITUTIONS OF FRG AND
RF: ADVANTAGES AND DISADVANTAGES**

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы функционирования механизма поощрения в сфере военной службы. Рассмотрены понятия правовой категории «поощрение». Обращается внимание на специфику поощрения военнослужащих как институт правового производства. Показано, что стимулирование воинского труда является неотъемлемым элементом эффективной и результативности профессиональной деятельности военнослужащего. Выявлены некоторые особенности заслуженного поведения военнослужащих. Целью статьи является рассмотрение оснований и порядка применения мер поощрения к военнослужащим.

Ключевые слова:

поощрение, военнослужащие, стимулирование воинского труда

Abstract

The article deals with the functioning of the incentive mechanism in the field of military service. The concepts of the legal category "encouragement" are considered. Attention is drawn to the specifics of encouraging military personnel as an institution of legal proceedings. It is shown that the stimulation of military labor is an integral element of the effective and efficient professional activity of a serviceman. Some features of the deserved behavior of military personnel are revealed. The purpose of the article is to consider the grounds and procedure for applying incentive measures to military personnel.

Keywords:

encouragement, military personnel, stimulation of military labor

Система мотивации и стимулирования служит неотъемлемым элементом профессионального самосознания военнослужащего. Успешная реализация системы мотивации и стимулирования военнослужащего становится возможным при правильном и эффективном механизме поощрения.

Грамотное применение системы поощрения даёт достаточно результативный эффект при стимулировании труда работника. Актуальность такого механизма воздействия на труд обусловлена воздействием на инициативность и творческие способности субъекта. Поэтому метод поощрения выступает эффективным инструментом воздействия на волю человека и направлен на совершенствование показателей трудовой деятельности.

¹ Научный руководитель: Панькин Станислав Игоревич, доцент кафедры публичного права, канд. социол. наук, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Челябинский филиал

Государственно-служебный поощрительный механизм как юридическое средство служит неотъемлемым инструментом воздействия на трудовое поведение государственного служащего. Практическая реализация поощрительной политики в Российской Федерации осуществляется через выработку единых стандартов и процедур, направленных на повышение социальных гарантий и создание условий для мотивации и стимулирования роста производительности труда и эффективности профессиональной деятельности служащего.

Поощрительное производства имеет глубинное психологическое и правовое значение. Поощрение определяет критерии квалификации заслуженного поведения военнослужащего и реализуется в государственно-служебной практике. Поощрение служит высокоэффективным средством стимулирования военнослужащих к результативной профессиональной деятельности на основе служебных заслуг и активных поступков.

Поощрение рассматривается как важнейший элемент деятельности государственного служащего [11, с. 109]. Оно применяется в целях выявления результативности деятельности государственного служащего и оценки его трудовых заслуг. Поощрительное производство в военной службе позволяет выявить основания назначения и применения поощрительных мер к военнослужащему. При этом поощрение направлено на побуждение интереса у служащего, являясь мощным побудительным средством роста показателей воинского труда в дальнейшем [4, с. 63].

В настоящее время многими авторами поощрение рассматривается как метод правового регулирования достойного показательного поведения военнослужащего, как мощный стимул трудового поведения. Поощрение, являясь элементом правоотношений, используется для публичного признания и закрепления профессиональных достижений военнослужащего со стороны управляющих органов.

Поощрение рассматривается как дополнительное благо материальной и/или моральной формы и показывает степень государственного одобрения поступков (поведения, заслуг) военнослужащего [14, с. 6].

Поощрение применяется соответствующими органами власти в отношении как коллективов, группы, так и индивидуума. В практике поощрительного механизма поощрительные меры направлены на побуждение к совершению социально-

активных поступков собственно субъекта, в отношении которого применяется данная мера, так и других лиц [13, с 12].

Поощрение военнослужащего рассматривается как закреплённая нормами законодательства форма признания поступков и трудового поведения военнослужащего со стороны власти, реализуемая посредством применения в отношении военнослужащего материального и морального блага. Реализация поощрительных мер возможно при наличии достаточного основания для этого [6, с. 32].

Поощрение как форма признания личных профессиональных заслуг военнослужащего имеет направляюще-стимулирующее воздействие на военнослужащих с целью повышения показателей их труда. Оно специфическим образом направлено на сознание и волю военнослужащего и фокусирует внимание на потребности и интересы личности, общества и государства [3, с. 90].

В правовой литературе до сих пор нет единого мнения по поводу трактовки поощрения. Тем не менее, определено юридическая основа поощрительного статуса правоотношений – направленность на волю военнослужащего с целью реализации интересов власти. Поощрение находит свое отражение в результатах деятельности военнослужащего.

Порядок применения поощрительной санкции в системе государственной военной службы закреплён указом Президента Российской Федерации № 1495 «Об утверждении общевоинских уставов Вооружённых Сил Российской Федерации». Согласно данной норме, при определении вида поощрения принимаются во внимание характер заслуг, усердие и отличительные качества военнослужащего, а также его отношение к военной службе.

За безупречную и эффективную военную службу в России применяются следующие виды поощрения и награждения:

- награждение грамотой, ценным подарком или деньгами;
- объявление благодарности;
- снятие ранее применённого дисциплинарного взыскания;
- сообщение на родину (по месту жительства родителей, по месту учебы)

военнослужащего об образцовом выполнении им воинского долга и о полученных поощрениях;

- награждение личной фотографией военнослужащего, снятого при развернутом Боевом знамени воинской части;
- досрочное присвоение очередного воинского звания согласно занимаемой должности;
- награждение нагрудным знаком отличника;
- занесение в Книгу почета фамилии отличившегося военнослужащего;
- награждение именным холодным и огнестрельным оружием [1].

В системе государственной военной службы поощрительное производство является важным инструментом воздействия на военнослужащего. Цель поощрения военнослужащего – признание высоких результатов его труда и вознаграждение за отличную службу. Также стоит отметить, что поощрение в системе военной службы создает здоровую конкуренцию и обеспечивает прозрачность механизма должностного передвижения согласно результатам воинской службы.

Основное правовое значение государственно-служебного поощрительного производства в сфере военной службы состоит в повышении престижа и привлекательности государственной военной службы [12, с. 70].

Как юридическая категория, поощрительный механизм основан на стремлении власти улучшить показатели деятельности воинской службы и имеет специфические особенности:

1) поощрение основано на поведении, результатах служебной деятельности военнослужащего, то есть на заслугах. Именно заслуга является базовым понятием в поощрительном производстве;

2) поощрение связано с результатами прошлой служебной деятельности военнослужащего в должности, то есть имеет место быть прошлые заслуги субъекта власти;

3) поощрение персонифицировано, то есть имеет отношение к конкретному военнослужащему, группе, коллективу;

4) поощрение как особое одобрение действий военнослужащего в должности, предполагает дополнительное материальное и моральное благо в его пользу;

5) поощрение тесно связано с системой мотивации и стимулирования военнослужащего, то есть способно воздействовать на волю и интересы военнослужащего [2, с. 68].

Институт поощрения в системе военной службы в Российской Федерации представлен совокупностью норм права, направленных на регулирование оснований и порядка реализации поощрительных мер к государственным военным служащим, основанной на поощрительном производстве [9, с. 36].

Поощрение военнослужащих реализуется лишь в процессе осуществления военной службы и направлено на обеспечение результатов практической деятельности. В этом и состоит специфическая особенность поощрения в системе военной службы – оно связано со стимулированием труда [7, с. 59-63].

Законодательное регулирование поощрительного производства предполагает:

1) законодательное утверждение правоотношений в сфере поощрительного производства (основания и порядок поощрения военнослужащих, имеющих заслуги перед государством и обществом);

2) представление военнослужащих, имеющих определенные трудовые заслуги, к поощрению [5, с. 37].

Из сказанного можно сделать вывод, что именно служебная заслуга является основанием для применения в отношении военнослужащего поощрительной меры.

В Правовой литературе понятие «заслуга служащего» определяется как добровольный, общественно полезный, сознательно-волевой, добросовестный поступок военнослужащего, который связан со сверхисполнением им своих служебных обязанностей, либо с достижением таких показателей профессиональной деятельности, которые превзошли результаты обычной служебной деятельности. Если таковое имеет место быть, то в отношении военнослужащего применяется поощрительно мера [10, с. 72].

Заслуга военнослужащего должна отвечать требованиям безупречности и эффективности. Она связана с добровольным исполнением своих служебных обязанностей, которое привело к получению эффективности труда, к позитивным преобразованиям в рамках служебной деятельности в должности. Такими заслугами могут служить мужество и отвага, высокие показатели в боевой подготовке, образцовое руководство войсками и другие выдающиеся заслуги перед государством и Вооруженными Силами Российской Федерации. Иными словами, природа заслуженного поведения военнослужащего основана на достижении высоких показателей деятельности, безупречном, добросовестном и многолетнем труде [8, с. 197].

Таким образом, государственно-служебный поощрительный механизм основан на наличии в поведении военнослужащего признаков заслуги. Заслуга военнослужащего квалифицируется как сверхисполнение служебных обязанностей, результатом которого стал социально значимый позитивный эффект.

Подтверждение заслуги происходит путём оценки специальной экспертной комиссией результатов профессиональной деятельности военнослужащего. Положительное решение оценочной комиссии является основанием для дальнейшего принятия решения о поощрении военнослужащего и представления в поощряющий субъект сведений о возможном поощрении с учётом подтверждения оснований для этого.

Таким образом, одним из основных и неотъемлемых элементов деятельности государственной военной службы в Российской Федерации служит поощрительное производство. Метод поощрения военнослужащего является мощным приёмом, способом повышения показателей эффективности и результативности служебной деятельности, который на практике применяется путем позитивного воздействия на волю и сознание служащего. Эффект поощрения реализуется через материальное и моральное стимулирование военнослужащего на сверхактивное позитивное исполнение поступков во благо обществу и государству. Поощрение способствует достижению целей, решению задач и осуществлению функций государственного управления. Юридическая природа поощрения такова, что его обязательной предпосылкой, неотъемлемым элементом выступает заслуга.

Вышесказанное подтверждает, что одним из приоритетных направлений продолжающегося реформирования действующей в Российской Федерации модели государственной военной службы должно стать формирование высококвалифицированного мотивированного кадрового состава.

Список использованных источников

1. Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации : указ Президента РФ от 10.11.2007 № 1495 (ред. от 31.07.2022); Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_72806/3ac462a2d1e75ac3924fb328ac9ce2a0975d29a5/

2. Бахрах, Д. Н. Поощрение в деятельности публичной администрации // Журнал российского права. – 2006. – № 7. – С. 67–77.
3. Бельский, К. С. Персональная ответственность в советском государственном управлении (понятия, формы, факторы укрепления) : учеб. пособие / отв. ред. Е. С. Фролов. – М. : РИО ВЮЗИ, 1988.
4. Волкова В. В. О механизме применения мер поощрения к государственным служащим // Проблемы экономики и юридической практики. – 2012. – № 6. – С. 62–65
5. Григорьев, В. А. Наградное (поощрительное) право как средство предупреждения коррупции среди государственных служащих / В. А. Григорьев // Конституционное и муниципальное право. – 2003. – № 3. – С. 35–37
6. Гришковец, А. А. Поощрение государственных служащих : правовые основы и практика применения // Право и политика. – 2002. – № 1. – С. 30–39.
7. Караваев, А. Н. Проблемы совершенствования института поощрения в государственно-служебных отношениях : перспективы развития // Правовая культура. – 2017. – № 2 (29). – С. 58–64
8. Кокурина, О. Ю. Заслуга как социально-правовое явление и понятие : определение, материальные и юридические признаки (часть 1) // Известия Саратов. ун-та. Новая серия. Сер.: Экономика. Управление. Право. – 2019. – Т. 19. – Вып. 2. – С. 194–199.
9. Липинский, Д. А. Понятие и основания поощрения государственных служащих / Д. А. Липинский, А. А. Мусаткина // Административное и муниципальное право. – 2017. – № 4. – С. 20–37
10. Малько, А. В. Поощрительная правовая политика в сфере государственной службы : проблемы оптимизации / А.В. Малько, Е.В. Типикина // Современное право. – 2012. – № 7. – С. 70-73.
11. Манохин, В. М. Российское административное право : учеб. пособие / В. М. Манохин, Ю. С. Адушкин. – Саратов : Изд-во Саратов. гос. акад. права, 2000. – 414 с.
12. Служебное право : учеб. пособие / Д. А. Абезин, 206 Э. В. Голоманчук, Р. О. Мельников, К. А. Трифонова ; Волгоградский инст-т управления – филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС. – Волгоград : Издво Волгоград. инст-та управления – филиала ФГБОУ ВО РАНХиГС, 2016. – 132 с.

13. Типикина, Е. В. Заслуга как основание для правового поощрения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Е. В. Типикина. – Саратов, 2008. – 26 с.

14. Трофимов, Е. В. Наградное право (общая часть) : электрон. учеб. пособие. – СПб., 2014. – 1186 Кб.