

DOI: 10.12731/2576-9634-2023-3-34-47

УДК 342



Научная статья | Публично-правовые науки

ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ О ПОощРЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ПУБЛИЧНЫХ РАСХОДОВ

В.В. Волкова

Происходящие сегодня изменения в правовой политике государства, включая вопросы организации государственной гражданской службы, непосредственно связаны с необходимостью соответствовать существующим тенденциям развития жизни государства общества. Именно с этим непосредственно связана возрастающая роль политики поощрений государственных гражданских служащих. Вопрос поощрения госслужащих в России регламентируется множеством нормативных правовых актов, являющихся основанием для публичных расходов. Кроме того, в них содержатся и меры, направленные на оптимизацию расходов и повышения прозрачности процесса поощрения. Проблема поощрения государственных гражданских служащих всегда будет актуальной по причине того, что именно оно призвано для обеспечения максимально эффективного использования кадров. Существующая сегодня в России система поощрения государственных гражданских служащих обладает некоторыми недостатками, которые необходимо исправить. В частности, важно сформировать такую систему поощрения государственных гражданских служащих, которая сможет обеспечить максимально эффективное выполнение ими своих служебных обязанностей. Для удержания наиболее квалифицированных кадров необходимо обеспечить государственным гражданским служащим возможность продвижения по служебной лестнице с одновременным достойным перечнем поощрений за добросовестное исполнение ими своих служеб-

ных обязанностей. Все это играет важную роль в создании эффективного государственного аппарата, который сможет наилучшим образом служить общественным и государственным интересам.

Ключевые слова: государственная гражданская служба; государственные гражданские служащие; нормы о поощрении; поощрительные меры; публичные расходы

Для цитирования. Волкова В.В. Применение норм о поощрении государственных гражданских служащих как основание для публичных расходов // *Russian Studies in Law and Politics*. 2023. Т. 7, № 3. С. 34-47. DOI: 10.12731/2576-9634-2023-3-34-47

Original article | Public Law Sciences

APPLICATION OF NORMS ON THE ENCOURAGEMENT OF PUBLIC CIVIL SERVANTS AS A BASIS FOR PUBLIC EXPENSES

V.V. Volkova

The changes taking place today in the legal policy of the state, including issues of organization of the state civil service, are directly related to the need to meet the existing trends in the development of the life of the state of society. This is directly related to the increasing role of the policy of incentives for public civil servants. The issue of encouragement of civil servants in Russia is regulated by a multitude of normative legal acts, which are the basis for public expenditures. In addition, they also contain measures aimed at optimizing expenditures and increasing the transparency of the incentive process. The problem of encouragement of public civil servants will always be relevant for the reason that it is designed to ensure the most effective use of personnel. The current system of incentives for public civil servants in Russia has some shortcomings that need to be corrected. In particular, it is important to form such a system of incentives for public civil servants that will be able to ensure the most effective fulfillment of their official duties. In order to retain the

most qualified personnel, it is necessary to provide state civil servants with the opportunity to move up the career ladder with a decent list of rewards for the conscientious fulfillment of their official duties. All this plays an important role in creating an effective state apparatus that can best serve the public and state interests.

Keywords: *public service; state civil servants; norms of encouragement; incentive measures; public expenditures*

For citation. *Volkova V.V. Application of Norms on the Encouragement of Public Civil Servants as a Basis for Public Expenses. Russian Studies in Law and Politics, 2023, vol. 7, no. 3, pp. 34-47. DOI: 10.12731/2576-9634-2023-3-34-47*

Введение

Стремление соответствовать современным тенденциям в развитии не только государственной, но и общественной жизни, обуславливает постоянные изменения правовой политики государства, включая фундаментальные основы организации государственной гражданской службы. В связи с этим, в последние несколько лет наблюдается тенденция возрастания значения поощрительной политики в отношении государственных гражданских служащих.

В России вопрос поощрения государственных гражданских служащих регламентируется множеством различных нормативных правовых актов, которые, в свою очередь, выступают в качестве оснований для публичных расходов. Отечественное законодательство не только устанавливает правовые нормы и механизмы, регулирующие системы наград и поощрений госслужащих, но и содержит меры по оптимизации расходов и повышения прозрачности непосредственно самого процесса поощрения.

Вопрос поощрения государственных гражданских служащих всегда будет обладать актуальностью из-за специфики их правового статуса, ведь оно способно обеспечить наиболее эффективное использование кадров, что на сегодняшний день является одной из наиболее важных государственных задач.

Цель исследования заключается в анализе практики применения норм о поощрении государственных гражданских служащих как основания для публичных расходов.

Методы исследования: анализ научной литературы, синтез, описание, дедукция, индукция, логический метод.

Анализ нормативных основ применения мер поощрения в отношении государственных гражданских служащих позволяет четко понять особенности их применения.

Следует отметить, что регламентирование вопросов применения мер поощрения в отношении государственных гражданских служащих осуществляется нормами административного или конституционного права, в то время как сам институт поощрения служащих государственной гражданской службы находится на стыке указанных отраслей права.

Правовая основа для поощрения государственных гражданских служащих в России опирается на ряд нормативных правовых актов, в частности, на Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1]. Этот закон является одним из основных документов, регулирующих статус и деятельность государственных гражданских служащих в стране. Он определяет права, обязанности и ответственность служащих, а также устанавливает механизмы и условия их поощрения за успешную работу и достижения.

Согласно Указу Президента Российской Федерации от 7 сентября 2010 года, «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы РФ» [6], учреждены высокие формы поощрения государственных гражданских служащих.

Важно отметить, что к таким наградам относятся ордена, медали, грамоты, дипломы и другие знаки отличия. Эти высокие награды присуждаются государственным гражданским служащим за выдающиеся заслуги, личный вклад в общественные дела, обеспечение безопасности государства и добросовестное исполнение своих обязанностей. Кроме федерального законодательства, некоторые министерства и ведомства также определяют свои ведомственные награды и поощрения.

Отметим, в региональном законодательстве о государственной гражданской службе также содержатся подобные нормы. Например, Закон Краснодарского края от 31.05.2005 № 870-КЗ «О государственной гражданской службе Краснодарского края» [4], Областной закон Ростовской области от 26.06.2005 № 344-ЗС «О государственной гражданской службе Ростовской области» [5] и др.

Таким образом, система поощрения государственных гражданских служащих в России строго регламентирована законодательными актами, и охватывает как федеральные, так и ведомственные уровни. При этом, совершенствование государственной наградной системы продолжается с учетом потребностей и особенностей государственных гражданских служб, что способствует поддержанию мотивации и профессионализма государственных гражданских служащих в стране.

Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [2] является важным инструментом в борьбе с коррупцией в государственных органах и предписывает принятие мер для предотвращения коррупционных проявлений.

Этот закон особенно актуален в контексте поощрения государственных гражданских служащих. Он обязывает контролирующие органы следить за справедливой и прозрачной процедурой награждения и поощрения, чтобы предотвратить коррупционные схемы и произвол в их присуждении.

Федеральный закон от 05.12.2022 № 466-ФЗ «О федеральном бюджете на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов» [3] имеет огромное значение, определяя расходы государственного бюджета на различные области, включая систему поощрения государственных гражданских служащих и представляя собой финансовую основу реализации системы мер поощрения государственных гражданских служащих.

Государственная гражданская служба направлена на реализацию интересов государства и общества, а сами государственные гражданские служащие обладают наиважнейшей ролью в ходе реализации социальной, экономической, политической и управленческой деятельно-

сти. Это значит, что рассмотренные выше нормативно-правовые акты являются не чем иным, как основаниями для публичных расходов.

Сегодня меры поощрения являются самым эффективным методом стимулирования развития различных сфер жизни общества. Тем не менее, не смотря на это, в отечественной юридической литературе сегодня уделяется недостаточно внимания вопросам регулирования применения мер поощрения в отношении государственных гражданских служащих.

Сегодня особенную важность приобретает вопрос обеспечения социальной защищенности государственных гражданских служащих. Здесь не следует забывать и о том, что большая часть людей, в ходе реализации своей профессиональной или служебной деятельности, помимо материального поощрения хочет получить и общественное признание результатов своей работы.

Следует отметить, что в деятельности государственных гражданских служащих поощрительные меры играют важное значение, так как именно они непосредственно воздействуют на их самооценку и авторитет не только в собственных глазах, но также и в глазах окружающих их людей.

Помимо этого, присутствие мер поощрения с одновременным отсутствием чрезмерного контроля способствует появлению у государственных гражданских служащих гораздо более широких возможностей для активности и креативной инициативы [14, с. 46].

Следовательно, поощрение госслужащих государственной гражданской службы является не чем иным, как одной из форм признания их служебных заслуг.

В свою очередь, поощрение – это мотивация, которая помогает государственным гражданским служащим повысить эффективность своей деятельности в ходе реализации своих непосредственных служебных обязанностей.

Кроме того, основная цель применения в отношении государственных гражданских служащих заключается и в их стимулировании к положительной деятельности, повышении их заинтересованности в достижении поставленных перед ними целей и положительных результатов [7].

Следовательно, меры поощрения государственных гражданских служащих существенно влияют на их мотивацию и способствуют формированию условий, необходимых для привлечения и последующего удержания наиболее добросовестных и квалифицированных кадров, которые, в свою очередь, являются связующим звеном между государством и обществом, обеспечивая исполнение защиты прав и законных интересов граждан.

Таким образом, поощрение государственных гражданских служащих является не чем иным, как ответом государства на их положительное поведение.

Отметим, что в действующем российском законодательстве понятие «поощрение служащего» отсутствует, не смотря на тот факт, что учеными неоднократно предпринимались попытки формулирования и внедрения указанного понятия в отечественную юридическую науку [8, С.104; 11, С.5-9; 12, С.373].

На наш взгляд, наиболее важным и эффективным методом стимулирования государственных гражданских служащих является именно поощрение.

Именно поощрение направлено на обеспечение соблюдения государственным гражданским служащим служебной дисциплины и законности в ходе исполнения им своих служебных обязанностей.

Что касается перечня видов поощрений, которые могут быть применены в отношении государственных гражданских служащих, то он содержится в достаточно широком круге нормативных правовых актов, среди которых можно назвать Конституцию РФ, Трудовой кодекс РФ, закон «О государственной гражданской службе РФ» и др.

В частности, в ч. 1 ст. 55 Федерального закона № 79-ФЗ закреплены виды награждений и поощрений государственных гражданских служащих, которые условно можно разделить на награждения и поощрения, применяемые представителем нанимателя, и награждения и поощрения, которые применяются вышестоящими государственными органами (табл. 1).

Таблица 1.

Виды награждения и поощрения государственных гражданских служащих

Вид награждения и поощрения	Способ награждения и поощрения
Награждения и поощрения представителем нанимателя	<ul style="list-style-type: none"> – Объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения; – Награждение почетной грамотой с выплатой единовременного поощрения или вручением ценного подарка; – Выплата единовременного поощрения в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет; – Иные виды награждения и поощрения государственного органа.
Награждения и поощрения вышестоящими государственными органами	<ul style="list-style-type: none"> – Поощрение Правительства и Президента Российской Федерации; – Присвоение почетных званий и награждение знаками отличия; – Награждение орденами и медалями.

Государственные гражданские служащие за выдающиеся заслуги перед отечеством могут быть награждены такими поощрительными мерами, как медали или ордена, почетные знаки отличия, государственные денежные премии или же единовременные денежные пособия.

Высшей формой признания заслуг государственного гражданского служащего перед отечеством является награждение орденом, медалью или знаком отличия, среди которых: орден Святого апостола Андрея Первозванного; орден Святой великомученицы Екатерины; орден Александра Невского; знак отличия Георгиевский крест; знак отличия «За безупречную службу»; знак отличия «За заслуги перед Отечеством»; медаль ордена «За заслуги перед Отечеством»; медаль Нестерова и др. [9, с. 99].

Отечественное законодательство содержит широкий круг различных мер поощрения государственных гражданских служащих, который постоянно расширяется, что, в свою очередь, предоставляет более широкие возможности в части выбора той или иной конкретной поощрительной меры, наиболее соответствующей служебным заслугам конкретного государственного гражданского служащего.

Поощрительные меры влекут за собой публичные расходы, которые, согласно действующему законодательству, обладают существенным значением в области стимулирования эффективности служебной деятельности госслужащих государственной гражданской службы.

Отметим, что законодательством установлены определенные правовые нормы и механизмы, которые непосредственно направлены на регулирование системы поощрений и наград госслужащих государственной гражданской службы. Кроме того, законодательством предусмотрены и меры, направленные на оптимизацию расходов, а также повышение прозрачности самого процесса поощрения.

Хочется подчеркнуть, что проблема стимулирования поощрения государственных гражданских служащих всегда будет оставаться актуальной по причине специфичности их правового статуса. Поощрение для государственных гражданских служащих является важным вопросом, так как именно оно способно обеспечить максимально эффективное использование кадров, что, в свою очередь, представляет собой одну из наиболее важных государственных задач [11, с. 5].

Следовательно, можно говорить о том, что максимально эффективная система поощрения государственных гражданских служащих представляет собой один из наиболее важных элементов системы управления.

Именно поощрительная система помогает повысить уровень профессионализма государственных гражданских служащих, степень их приверженности службе, а также повышает эффективность работы всего государственного аппарата.

Справедливое поощрение государственных гражданских служащих является ключевым фактором в системе их мотивации. Только при условии обеспечения госслужащих государственной гражданской службы достойным вознаграждением может быть обеспечен рост эффективности из служебной деятельности.

Важно формулировать реалистичные цели и ожидания от подчиненных, чтобы вдохновить их на достижение поставленных результатов. Государственные гражданские служащие должны видеть, что их усилия приводят к желаемым и полезным последствиям для общества и государства [13, с. 151].

Ответственное отношение к своей работе и чувство служения обществу должны быть поддерживаемы и поощряемы, чтобы обеспечить высокую эффективность государственного аппарата.

Заключение

В статье автором впервые проведен анализ нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы поощрения государственных гражданских служащих с позиции обоснования публичных расходов. Автором сделан вывод о том, что основная цель государственной гражданской службы заключается в реализации государственных и общественных интересов, а сами государственные гражданские служащие обладают наиважнейшей ролью в части достижения указанной цели. Следовательно, рассмотренные в статье нормативно-правовые акты представляют собой не что иное, как основания для публичных расходов.

Обоснованием для публичных расходов служат и положения ст. 84 и 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации. Так, в соответствии со ст. 84 БК РФ, федеральная государственная гражданская служба находится в исключительном ведении Российской Федерации, что означает, что финансовое обеспечение федеральных государственных гражданских служащих, включая их поощрение, должно обеспечиваться за счет средств федерального бюджета. Объем расходов на содержание государственной гражданской службы определяется на основе штатного расписания и сметы. В соответствии с положениями ст. 85 БК РФ, региональные органы государственной власти самостоятельно определяют условия и размеры оплаты труда государственных гражданских служащих субъекта РФ, что также является обоснованием публичных расходов.

Помимо этого, автором установлено, что взаимосвязь между справедливым вознаграждением, мотивацией и результативностью служебной деятельности государственных гражданских служащих играет важную роль в обеспечении эффективности и стабильности государственного управления.

Адекватная и продуманная система поощрений играет важную роль в мотивации государственных гражданских служащих и обеспечивает их профессиональное развитие и преданность службе.

Однако, существующая система поощрений государственных гражданских служащих может иметь недостатки, которые нужно рассмотреть и исправить.

Очень важно сформировать такую систему поощрений государственных гражданских служащих, которая будет максимально направлена на стимулирование эффективного исполнения ими своих служебных обязанностей.

Что касается результатов труда государственных гражданских служащих, то они должны быть непосредственно связаны с общим социальным и экономическим развитием того или иного региона и страны в целом.

Чтобы обеспечить высокие результаты служебной деятельности госслужащих государственной гражданской службы, необходимо уделять самое пристальное внимание факторам, которые оказывают непосредственное воздействие на степень их удовлетворенности своей службой.

Кроме того, в части удержания высококвалифицированных кадров на государственной гражданской службе немаловажную роль играют и такие факторы, как возможность продвижения по служебной лестнице с одновременным достойным поощрением, а также правовая защита госслужащих государственной гражданской службы от возможного произвола.

В целом, правильное и справедливое стимулирование и поощрение государственных гражданских служащих сыграет важную роль в создании эффективного и ответственного государственного аппарата, способного служить наилучшим интересам общества и страны.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Список литературы

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 02.08.2004. № 31. Ст. 3215.
2. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О противодействии коррупции» // СЗ РФ. 29.12.2008. № 52 (Ч.1). Ст. 6228.
3. Федеральный закон от 05.12.2022 N 466-ФЗ «О федеральном бюджете на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов» // Консультант Плюс. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_433298/

4. Закон Краснодарского края от 31.05.2005 № 870-КЗ (ред. от 21.07.2023) «О государственной гражданской службе Краснодарского края» // Кубанские новости. 04.06.2006. № 80.
5. Областной закон Ростовской области от 26.06.2006 № 344-ЗС (ред. от 29.04.2023) «О государственной гражданской службе Ростовской области» // Наше время. 27.07.2005. № 185-186.
6. Указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 (ред. от 27.05.2023) «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы РФ» // СЗ РФ. 13.09.2010. №37. Ст. 4643.
7. Методика нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации (утв. Минтрудом России) // СЗ РФ. № 38. 21.09.2020. Ст. 5868.
8. Волкова В.В. К вопросу о поощрении служащих // Современное право. 2008. №3. С. 104.
9. Жарикова М.С. Особенности поощрения и награждения государственных служащих в РФ // Ученые записки Тамбовского отделения РОСМУ. 2018. № 12. С. 169-177.
10. Белоусова Ю.А. Поощрения и награждения государственных гражданских служащих: текущее состояние и перспективы развития // Сборник трудов Всероссийской студенческой научно-практической конференции. Т.1. 2019. С. 96-100.
11. Дракина М.Н. К вопросу о соотношении понятий «поощрение» и «стимулирование» в юридической науке.// Юридическое образование и наука. 2008. №1. С.5-9
12. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба. Учебник. М.,1999. С.373.
13. Синькевич К.В. Мотивация и поощрение государственных служащих // Интерактив Плюс. 2021. С. 1-6.
14. Султанова Е.В., Хабоша Е.П. Поощрение гражданских служащих как способ мотивации к исполнению должностных обязанностей // Международный студенческий научный вестник. 2022. №3. С. 1-8.
15. Титова Е.А. Поощрение в системе государственной гражданской службы: проблемы обеспечения реализации субъективного права // Вестник Воронежского государственного университета. 2020. № 2(41). С. 139-148.

16. Титова Е.А. Эффективность поощрительных норм законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе: ключевые элементы формулы // Вестник Воронежского государственного университета. 2021. № 1(44). С. 147-153.
17. Фарикова Е.А. Поощрение в сфере государственной службы // Право и практика. 2021. № 2. С. 44-49.
18. Шарин В.И. Система мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации // Human progress. 2017. Т.3, №4. С. 6-14.

References

1. Federal Law of 27.07.2004 No. 79-FZ (ed. of 10.07.2023) “On the State Civil Service of the Russian Federation”. *Collection of legislation of the Russian Federation*. 02.08.2004. № 31. Art. 3215.
2. Federal Law of 25.12.2008 No. 273-FZ (ed. of 10.07.2023) “On Combating Corruption”. *Collection of legislation of the Russian Federation*. 29.12.2008. № 52 (Ч.1). Art. 6228.
3. Federal Law of 05.12.2022 N 466-FZ “On the federal budget for 2023 and for the planning period of 2024 and 2025 years”. *Consultant Plus*. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_433298/
4. Law of Krasnodar Krai from 31.05.2005 № 870-KZ (ed. from 21.07.2023) “On the state civil service of Krasnodar Krai”. *Kubanskije novosti*. 04.06.2006. № 80.
5. The regional law of the Rostov region from 26.06.2006 № 344-ZS (ed. from 29.04.2023) “About the state civil service of the Rostov region”. *Nashe Vremya*. 27.07.2005. № 185-186.
6. Decree of the President of the Russian Federation from 07.09.2010 № 1099 (ed. from 27.05.2023) “On measures to improve the state award system of the Russian Federation”. *Collection of legislation of the Russian Federation*. 13.09.2010. №37. Art. 4643.
7. Methodology of non-material motivation of state civil servants of the Russian Federation (approved by the Ministry of Labor of Russia). *Collection of legislation of the Russian Federation*. № 38. 21.09.2020. St. 5868.
8. Volkova V.V. *Sovremennoe pravo*, 2008, no. 3, p. 104.

9. Zharikova M.S. *Uchenye zapiski Tambovskogo otdeleniya ROSMU*, 2018, no. 12, pp. 169-177.
10. Belousova Yu.A. *Sbornik trudov Vserossiyskoy studencheskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Collection of proceedings of the All-Russian Student Scientific and Practical Conference], 2019, vol. 1, pp. 96-100.
11. Drakina M.N. *Yuridicheskoe obrazovanie i nauka*, 2008, no. 1, pp. 5-9.
12. Nozdrachev A.F. *Gosudarstvennaya sluzhba* [Public service]. M., 1999, p. 373.
13. Sin'kevich K.V. *Interaktiv Plyus*, 2021, pp. 1-6.
14. Sultanova E.V., Khabosha E.P. *Mezhdunarodnyy studencheskiy nauchnyy vestnik*, 2022, no. 3,, pp. 1-8.
15. Titova E.A. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2020, no. 2(41), pp. 139-148.
16. Titova E.A. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2021, no. 1(44), pp. 147-153.
17. Farikova E.A. *Pravo i praktika*, 2021, no. 2, pp. 44-49.
18. Sharin V.I. *Human progress*, 2017, vol. 3, no. 4, pp. 6-14.

ДААННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Волкова Виктория Владимировна, доцент кафедры административного и финансового права, кандидат юридических наук
Северо-Кавказский филиал Федерального Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет правосудия»
ул. Красных Партизан, 234, г. Краснодар, 350020, РФ
www.truba.ru@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Victoria V. Volkova, Ph.D. in Law, Assistant Professor
Northern Caucasian branch of Federal State budget educational institution of high education "Russian state university of justice"
234, Krasnykh Partizan Str, Krasnodar, 350020, Russian Federation
www.truba.ru@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1192-4503>

Поступила 01.09.2023

После рецензирования 20.09.2023

Принята 25.09.2023

Received 01.09.2023

Revised 20.09.2023

Accepted 25.09.2023