

**О системных факторах государственно-служебного поощрительного правоотношения**

**Научный руководитель – Стариков Юрий Николаевич**

**Титова Екатерина Алексеевна**

*Аспирант*

Воронежский государственный университет, Воронеж, Россия

*E-mail: tea993@ya.ru*

Создание в Российской Федерации системы государственной службы, в полной мере отвечающей вызовам XXI века, обеспечивающей качественное решение первоочередных задач государства, способствующей повышению эффективности реализации его экономической и правовой политики, а также развитию институтов гражданского общества — среди важнейших задач модернизации современного аппарата государственного управления [1, с. 130].

Особенности состава и структуры поощрительных правоотношений в системе государственной гражданской службы позволяют говорить об их самостоятельном значении и необходимости придания нормативно-правовой определенности содержанию государственно-служебного поощрительного производства.

Наиболее полному исследованию поощрительного правоотношения может способствовать его представление как системы. Исследователи, в частности О.Ю. Кокурина, в качестве ее элементов выделяют следующее:

1. *Системообразующие факторы* (проблемная ситуация и целевое состояние). Применительно к поощрительному правоотношению это означает наличие самостоятельных целей его субъектов. Например, поощряя гражданского служащего, представитель нанимателя может достигать улучшения дисциплины в организации, качества труда, осуществлять воспитание инициативы и позитивной ответственности поощряемых лиц. Они же, в свою очередь, при грамотном применении данного юридического средства получают реальный стимул для достижения высоких результатов профессиональной деятельности [5, с. 137].

2. *Системонаполняющие факторы*, способствующие достижению основной цели реализации государственно-служебного поощрительного правоотношения. Другими словами, это элементы самой системы, образующие состав данного правоотношения:

1) поощряющий субъект — в таком качестве могут выступать представитель нанимателя гражданского служащего либо по его представлению иные субъекты;

2) поощряемый субъект — государственный гражданский служащий;

3) объект правоотношения — само поощрение как материальное / нематериальное благо;

4) содержание поощрительного правоотношения — субъективное право служащего на поощрение в случае совершения положительного сверхправомерного поступка, который может быть квалифицирован как заслуга, либо наступления определенного события, выступающего основанием для применения к гражданскому служащему соответствующей меры.

Содержание поощрительного правоотношения — один из наиболее дискуссионных вопросов межотраслевого значения. Нормативно-правовое отсутствие юридической обязанности предоставления поощрения является особенностью данного вида правоотношений, де-факто превращающей его [поощрение] в законный интерес лица, совершившего заслуженный поступок. Главное отличие субъективного права от законного интереса ученые

видят в том, что субъективное право обеспечивается корреспондирующей ему обязанностью, чего не наблюдается в отношении законного интереса [2, с. 20]. Сущность первого — в гарантированной возможности реализации, второго — в простой дозволенности при отсутствии строго зафиксированного алгоритма действий правового характера и каких-либо гарантий обеспечения их юридического результата [4, с. 26].

3. *Системообуславливающие факторы* (условия функционирования системы). К ним следует отнести сложный фактический состав, выступающий основанием возникновения поощрительного правоотношения: юридически установленный факт совершения гражданским служащим заслуженного поступка либо наступление события — определенного периода времени, с которым законодатель связывает возникновение государственно-служебного поощрительного правоотношения; а также — в случае прямого указания закона — дополнительные условия поощрения. Еще одно необходимое условие функционирования механизма поощрения — издание акта правоприменения, конкретизирующего объем субъективных прав либо констатирующего их наличие у определенных лиц (приказа (распоряжения) представителя нанимателя о поощрении конкретного служащего либо коллектива) [3, с. 38-39].

Думается, в качестве особой группы системных факторов государственно-служебного поощрительного правоотношения стоит выделить идейно-смысловые факторы, представляющие собой основополагающие принципы служебной этики и морали.

Высоко оценивая научный труд П.П. Серкова о нравственности как идейной основе механизма правоотношений, на которой возможно максимальное сближение науки и практики с целью объединения их усилий для стимулирования надлежащего субъективного поведения, Ю.Н. Стариков справедливо констатирует: «Механизм правоотношений, основанный на силе идейного содержания нравственного потенциала в процессе создания правовых норм, неизбежно приведет к очевидному улучшению социальной жизни посредством гарантирования взаимности и паритетности субъективных прав и обязанностей, «оптимизации правового регулирования межличностного общения»...» [6, с. 323, 326]. Закрепление юридических обязанностей представителя нанимателя, коррелирующих с правом гражданского служащего на достойное, значимое и своевременное поощрение; нормативно-правовое обозначение такого права в числе основных государственных гарантий гражданских служащих — очевидные проблемы, в решении которых поощрительное производство нуждается на протяжении трех десятилетий реформирования российской системы государственной службы.

В научной литературе отмечено, что служебное поощрение выступает огромным, но тем не менее недостаточно реализованным стимулирующим ресурсом в системе государственной гражданской службы [7]. Основная цель применения соответствующих мер — обеспечение высокомотивированного и сверхрезультативного труда государственных гражданских служащих. Она будет реализована именно по достижении в высшей степени упорядоченного, согласованного взаимодействия всех элементов механизма поощрительного правоотношения в системе государственной гражданской службы Российской Федерации.

### Источники и литература

- 1) Касаева Т.В. Государственная служба в условиях формирования гражданского общества в России // Правовые основы формирования гражданского общества в современной России: сб. науч. тр. по материалам всерос. науч.-практ. круглого стола / Под общ. ред. А.В. Малько и К.А. Струсь. Пенза: РИИ КМБ, 2010. С. 124-130.

- 2) Кожевников В.В., Кондратьев А.Е. Субъективное право и законный интерес: проблемы соотношения // Вестник Омского ун-та. Серия «Право». 2014. № 4 (41). С. 19-21.
- 3) Кокурина О.Ю. Об особенности правовых поощрений // Научный вестник МГТУ ГА. 2011. № 170. С. 37-43.
- 4) Ремнев В.И. Право жалобы в СССР / М.: Юрид. лит., 1964. 132 с.
- 5) Старилов Ю.Н. Государственная служба и служебное право: учеб. пособие / М.: Норма: ИНФРА-М, 2016. 240 с.
- 6) Старилов Ю.Н. Нравственность — базис и высшая ценность для правового регулирования и формирования механизма правоотношений. (Рец. на кн.: Серков П.П. Правоотношение (Нравственность современного правового регулирования) : монография / П.П. Серков. — М. : Норма, 2020. — 688 с.) // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Серия: Право. 2020. № 3 (42). С. 323-336.
- 7) Шарин В.И. Система мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации // Human progress. 2017. Т. 3. № 4. [Электронный ресурс] URL: [http://progress-human.com/images/2017/tom3\\_4/Sharin.pdf](http://progress-human.com/images/2017/tom3_4/Sharin.pdf).