ФГКОУ ВПО «Курганский пограничный институт

Федеральной службы безопасности Российской Федерации»

Тема работы

**«Правовое регулирование поощрений на военной службе»**

Автор: Соколов Вячеслав Валерьевич

Руководитель: Травников Николай Олегович

Курган, 2014

Оглавление

Введение

Глава 1. Наградная система Российской Империи

.1 Понятие и принципы стимулирования общественно-полезного поведения на военнослужащих

.2 Генезис и современное состояние поощрительной системы в России

.3 Правовое закрепление поощрительной системы и виды поощрений

Глава 2. Процессуальные особенности поощрения

3.1 Понятие поощрительного производства и его принципы

3.2 Стадия установления фактической основы

3.3 Стадия юридической квалификации и принятия правоприменительного акта

.4 Стадия исполнения поощрительного акта

Заключение

Библиографический список

Введение

Абсолютное большинство людей, занимаясь любым видом деятельности, явно или неявно желает общественного признания её результатов, т.е. общепринятых внешних форм выражения одобрения. У военнослужащих такая форма одобрения получила название - поощрение.

Актуальность выбранной темы обуславливается тем, что поощрение на военной службе является одним из важнейших средств и инструментов государства в создании благоприятных условий для проявления военнослужащими особых стараний, инициативы и усердия, при выполнении ими задач, связанных с государственной безопасностью. В связи с реформированием российских вооружённых сил, постепенным переходом на профессиональную основу, многочисленными «уходами» граждан РФ от обязательной воинской службы, негативными тенденциями во внешнеполитическом курсе, вопрос о повышении авторитетности и боеспособности армии становится особенно приоритетным. Соответственно обучение в военной сфере дополнительно обуславливает вышеназванный критерий (актуальность). Считаем необходимым создать определенную работу, в которой попытаемся наиболее явно отразить ситуацию с волнующим каждого поощрением на военной службе.

Объектом дипломной работы являются общественные отношения в сфере поощрений на военной службе.

Предметом изучения является нормативно-правовое регулирование поощрений в системе военных отношений.

Исходя из темы дипломной работы, следует выделить цель: на основе изучения истории становления и развития поощрений на военной службе с 18 - начала 20 века и проведения анализа юрисдикционных видов поощрений на военной службе нашего времени выявить недостатки поощрительного производства и предложить возможные пути их устранения. Цель работы обуславливает осуществление следующих задач:

изучить поощрительную систему армии 1700-1917 гг.;

выявить основные законодательные акты, регулирующие поощрительное производство до 1917 г.;

определить основные принципы, на которых базировалась поощрительная система императорских времен;

дать понятие поощрительному производству;

представить перечень способов поощрения на военной службе;

определить требования и функции поощрений;

классифицировать известные военной службе поощрения;

выявить предполагаемые стадии поощрительного процесса, по которым в последующем возможно его развитие и реализация;

рассмотреть эти стадии и особенности, характерные для них, применительно к способам поощрений на военной службе;

провести анализ действующего законодательства, выявить отрицательные факты процессуальной реализации поощрительных норм;

составить перечень заслуг и определить способы поощрения, предполагаемо соответствующие этим заслугам;

на основании анализа различных исторических данных, нормативно-правовых и литературных источников предложить возможные варианты решения отражаемых проблем.

Исходными источниками, которые использовались для написания данной дипломной работы, являлись Дисциплинарный Устав Вооруженных Сил Российской Федерации, федеральные законы «О воинских обязанностях и военной службе», «О государственной гражданской службе Российской Федерации», «О статусе военнослужащих», а также учебная литература (Бахрах Д.Н., Россинский Б.В., Старилов Ю.Н. «Административное право», Винокурова В.А. «Комментарий к Положению о государственных наградах Российской Федерации», Малько А.В «Теория государства и права в вопросах и ответах», Корякина В.М. «Введение в теорию военного права (монография)», российский военно-правовой сборник», Кудашкина А.В «Военная служба в Российской Федерации: теория и практика правового регулирования», Лазарева В.В «Пробелы в праве и пути их устранения», Певень Л. В «Проблемы совершенствования состязательности в Вооруженных Силах Российской Федерации», Тихомирова Ю. А «Эффективность закона: от цели к результату».

Глава 1 .Наградная система Российской Империи

.1 Понятие и принципы правового стимулирования общественно-полезного поведения на военнослужащих

общественный полезный военнослужащий поощрительный

Поощрение как часть системы правовых стимулов исполнения обязанностей военной службы

Российское государство во все времена отличалось несколько консервативным подходом к управлению практически любым видом деятельности и некоторой инертностью в принятии прогрессивных решений, что не могло не сказаться в целом на военном законодательстве Российской Федерации, нормы которого содержат довольно небольшое количество позитивных санкций (т. е. правовых поощрений - форм и мер юридического одобрения добровольно заслуженного поведения, в результате чего субъект вознаграждается, для него наступают благоприятные последствия) для таких субъектов военно-служебных отношений, как военнослужащие. Именно поэтому в военной среде традиционен вопрос: «Зачем стимулировать исполнение обязанностей военной службы, если военнослужащий и так в силу своего статуса во всех случаях должен беспрекословно исполнять волю командира?» По нашему мнению, одним из наиболее правильных ответов на данный вопрос, отражающих современную объективно сложившуюся ситуацию, будет следующий: «Потому что военнослужащий, как и любой субъект, непосредственно занятый в выполнении государственно значимых задач, должен осознавать, что добросовестное исполнение им своих непосредственных обязанностей обязательно повлечёт за собой высокую положительную оценку результатов его деятельности, приобретение материального и(или) нематериального блага».

Теоретическому обоснованию ответа на данный вопрос и определения понятия правового стимула и его принципов и посвящён данный раздел первой главы.

Для установления понятия и принципов правового стимулирования исполнения обязанностей военной службы считаем необходимым обратиться к определениям авторов, которые ранее затрагивали данную тематику различного рода исследованиями.

Изначально, следует отметить, что правовой стимул и стимул в виде любого внешнего воздействия - понятия различные. Стимул приобретает свое правовое содержание тогда, когда становится закреплённым на информационно-юридическом уровне, включён в один из элементов правовой нормы. Материальные объекты, морально-психологическая обстановка в воинском коллективе, хотя и могут в определённом смысле осуществлять стимулирующую функцию, не являются правовыми стимулирующими средствами, но при этом правовыми нормами на них воздействовать можно.

В самом общем виде стимул - заинтересованность в совершении чего-либо; побудительная причина осуществления чего-либо; побудительная причина поведения. В.И. Даль ставит знак равенства между понятиями «стимул» и «побуждение».

В теории права существует точка зрения, в соответствии с которой под стимулом понимается лишь такое средство, которое осознано личностью и стало для неё руководством к действию: «внешний стимул становится стимулом только тогда, когда он, непременно отразившись в чувственных или умственных образах, в то же время реально затрагивает потребности и интересы личности».

Затрагивая вопрос правовых стимулов, В.В. Глазырин определяет их как правовые нормы, предусматривающие разные меры социальных благ, направленных на удовлетворение интересов индивида, коллектива в зависимости от выбора ими варианта поведения, в большей или меньшей степени отвечающего интересам государства, потребностям общества.

В.М. Ведяхин даёт следующее определение правовым стимулам - это правовые нормы, поощряющие развитие нужных для общества, государства в данный момент общественных отношений, нормы, стимулирующие как обычную, так и повышенную правомерную деятельность людей и её результаты.

По мнению С.В. Мирошник, «правовой стимул - это юридический институт, т. е. совокупность юридических норм, закрепляющих определённые средства воздействия на сознание и психику человека с целью усиления мотивации правомерного поведения».

По мнению В.Г. Белявского, стимулирование в форме поощрений, применяемых к военнослужащим (в которых выражается положительная оценка исполнения ими своих обязанностей), имеет целью не только отметить успехи, достижения военнослужащих, но и способствовать дальнейшему развитию их активности.

По нашему мнению, рассматривать в качестве стимулов исполнения обязанностей военной службы исключительно поощрения не совсем правильно, так как правовыми стимулами являются не только правовые поощрения, но и ряд иных средств, которые являются правовым побуждением к качественному исполнению обязанностей военной службы, в частности, законные интересы, правовые привилегии, например, правовой иммунитет (одним из которых до 1 января 2005 г. являлось освобождение некоторых категорий военнослужащих от уплаты земельного налога (п. 4 ст. 17 Федерального закона «О статусе военнослужащих»), который в качестве правового стимула «представляет собой совокупность особых правовых преимуществ».

Представляется возможным схематично изобразить дифференциацию вышеупомянутых терминов на кругах Эйлера. (Приложение 1).

Таким образом, исходя из вышеизложенного, представляется возможным сформулировать следующее определение: правовой стимул исполнения обязанностей военной службы - это правовое средство, регулирующее конкретное военно-служебное правоотношение, в котором на информационно-психологическом уровне заложена потенциальная возможность положительного воздействия на сознание военнослужащего с целью вызвать у него побуждение к добросовестному исполнению обязанностей военной службы, основанное на стремлении удовлетворить собственный интерес.

Теперь, проанализируем, каким же образом право (в лице правовых стимулов) оказывает своё действие на стимулирование исполнения обязанностей военной службы.

По нашему мнению, правовой стимул на психологическом уровне только в том случае преобразуется в побудительную силу, когда коснётся интереса военнослужащего и превратится в мотив. Однако правовой стимул может и не превратиться в позитивный мотив, если военнослужащим не принимается, не соответствует каким-либо его перспективным целям. Например, чтобы присвоение воинского звания на одну ступень выше воинского звания, предусмотренного по занимаемой штатной должности, как правовой стимул, стало мотивом добросовестного исполнения обязанностей военной службы, необходимо его восприятие военнослужащим в качестве блага и осознание как справедливого вознаграждения. В этом случае стремление получить воинское звание на одну ступень выше (как мотив деятельности) способствует повышению эффективности исполнения обязанностей военной службы. Но для ряда военнослужащих, у которых подобного рода стимулы не вызывают заинтересованности ввиду того, что воинские звания «майор», «капитан 3 ранга» являются предельными для такого поощрения, а также ввиду того, что отдельные военнослужащие не считают для себя возможным получить это поощрение из-за невысокой профессиональной подготовки, личной недисциплинированности, присвоение воинского звания на одну ступень выше не превращается в мотив, оставаясь на уровне не реализованного для этих военнослужащих правового стимула. Данное поощрение отражается в их сознании, но не воспринимается как побуждение, не преобразовалось в мотив, не оказалось привлекательным.

Следующий этап действия права на стимулирование исполнения обязанностей военной службы - возникновение правовой установки на позитивную активность военнослужащего. Правовая установка - «определённый гармоничный настрой всех структурных элементов правового сознания личности в момент, предшествующий действию или проявлению социально-правовой активности; природа правовой установки, уровень её фиксирования, степень вероятности перехода в активность находятся в зависимости от соотношения её компонентов: эмоций, чувств, мотивов, отношений, привычек, целей - словом, от всего того, что называется внутренней пружиной действия, внутренним напряжением, потенциалом, раскрывающимся в действии». Установка - завершающая стадия психической регуляции, представляет собой переходный этап от интереса и мотива к действию.

Наиболее существенная характеристика правовой установки - готовность действовать в соответствии с правовыми требованиями.

Активность - сознательная деятельность субъекта, необходимый элемент социально-правового развития, стремление военнослужащего оптимизировать свои усилия и добиться высоких конечных результатов. Подобная активность основывается на единстве общественных и личных интересов, поэтому главным её источником является именно интерес.

Создавая с помощью правовых стимулов благоприятные условия для реализации интереса, государство способствует повышению позитивной активности, так как правомерное поведение в рамках исполнения обязанностей военной службы строится таким образом, что активность направляется на удовлетворение самых насущных интересов.

Необходимо дифференцировать активность и инициативу. Активность могут формировать как стимулирующие, так и ограничивающие средства, инициативу - только стимулирующие. Инициатива - высшая форма активности, её добровольное проявление, в основе которой лежит личная заинтересованность. Лишь инициативный подход способствует достижению максимально возможного полезного результата исполнения обязанностей военной службы, только он может лежать в основе «сверхисполнения», о котором говорилось выше. Таким образом, правовой стимул может и должен являться средством, способствующим достижению наиболее значимых государственных целей.

Схематично, механизм действия правовых стимулов на исполнение обязанностей военной службы можно представить следующим образом (см. приложение 2).

Рассматривая вопросы правового стимулирования, нельзя оставить без внимания понятие принципа права и виды принципов правового стимулирования исполнения обязанностей военной службы.

Под принципами в юридической литературе понимаются закономерности или взаимосвязи общественно-политической природы и других групп элементов общественных отношений, выраженные в виде определённого научного положения, закреплённого в большинстве своём правом, и применяемого в теоретической и практической деятельности.

В соответствии с методологическим подходом, предложенным Д. Н. Бахрах, систему правовых принципов применительно к теме настоящей работы составляют принципы: обоснованность, оперативность, гласность, разнообразие.

Обоснованность означает, во-первых, наличие заслуги, во-вторых, соответствие ее награде. Явная несоразмерность меры поощрения ее фактическому основанию у поощряемого и окружающих может вызвать не радость, а непонимание и негодование.

Гласность поощрительной деятельности важна и для того, кто отличился, и для окружающих. Она повышает авторитет поощренного, улучшает отношение к нему окружающих, а с другой стороны -положительно влияет на многих из тех, кто узнал, кто и за что поощрен.

Принцип разнообразия обусловлен огромным множеством хороших дел. Соответственно, и реагировать на них командующее начальство должно по-разному, используя большой арсенал поощрительных мер. Кроме того, есть немало людей, организаций, которые многократно совершают то, что заслуживает наград. Многократное поощрение одного субъекта права не должно быть однообразным. Стимулирующая роль неоднократных благодарностей, премий и т. д. в силу особенностей человеческой психики постепенно снижается.

Соответственно, принцип оперативности заключается в своевременном применении поощрения. Промедление в применении поощрения может вызвать определенную пассивность в совершенствовании и совершении отличительных поступков, дел.

Не менее важными являются и такие принципы индивидуализации поощрений, соблюдения законности и юридической гарантированности поощрения, принцип постепенности применения видов поощрения, принцип единства и согласованности действий всех командиров при применении поощрений, принцип сочетания моральных и материальных стимулов, протекая в рамках которых, поощрение будет наиболее соответствовать требованиям и законности и современности.

И, исходя из вышеизложенного, наконец, следует сказать о роли правовых стимулов.

Рассматривая влияние стимулов и в частности, правовых, на положительную активность военнослужащего и на его морально-психологическое самочувствие, следует согласиться с позицией Н.А. Гущиной, которая указывает на то, что «в условиях преобразования общества на демократических началах более широко используются правовые средства, обеспечивающие формирование мотивационно-стимулирующих механизмов правомерного поведения. Ориентируя индивида на возможность получения дополнительных социальных благ, вознаграждения со стороны государства, они формируют сознательную мотивацию поведения, направленного на удовлетворение потребностей и интересов. Содержащиеся в нормах права позитивные стимулы (субъективное право, поощрение, льготы и др.) оказывают на сознание индивида стимулирующее воздействие, создают ему благоприятные условия для самореализации, для развития социально-правовой активности». Одновременно они косвенно будут сдерживать позитивными средствами военнослужащих от негативных действий, т. е. противоправных поступков и влиять на безопасность военной службы в целом.

Таким образом, по первому разделу первой главы можно сделать следующие выводы:

. Правовой стимул исполнения обязанностей военной службы - это правовое средство, регулирующее конкретное военно-служебное правоотношение, в котором на информационно-психологическом уровне заложена потенциальная возможность положительного воздействия на сознание военнослужащего с целью вызвать у него побуждение к добросовестному исполнению обязанностей военной службы, основанное на стремлении удовлетворить собственный интерес.

. Стимулирование исполнения обязанностей военной службы имеет свою систему правовых принципов.

1.2 Генезис и современное состояние поощрительной системы в России

На протяжении всего периода исторического развития России правовые стимулы отражали систему ценностей того времени, в который они существовали. Стимулирование исполнения ряда обязанностей, связанных с вооружённой защитой страны, также основывалось на особенностях общественно-государственного строя России в тот или иной период.

В России издавна существовал обычай награждать за ратные подвиги. Первая информация о выдаче особого знака отличия содержится в русских летописях и относится к 1100 г. В рассказе об отражении набега половцев на Киев при Владимире Мономахе упоминается Александр Попович, отличившийся в битве и награждённый за это князем Владимиром золотой гривной - массивным золотым обручем, носившимся на шее. Наградами выступали также золотые цепи, кресты, доспехи.

Когда дружинники и воины участвовали не в наступательной войне на значительном удалении от территории государства, а сражении в защиту своих земель от нападения врагов, например, печенегов, то речь о награждении этих воинов не велась. Воины могли довольствоваться только добычей, захваченной у врага, и пленными; дань с побеждённых врагов бралась и на долю убитых ратников, которую затем передавали родственникам погибшего.

Княжеские войска в XI-XIII вв. на Руси вели многочисленные войны, как междоусобные, так и с внешними противниками. В связи с этим княжеским дружинам необходимо было постоянное пополнение воинами. К участию в княжеских войнах народ сильно привлекала возможность сравнительно лёгкого обогащения, так как сражения как такового могло не быть, но без грабежа, который, как правило, начинался со вступлением в неприятельскую землю, дело не обходилось. Вот как описывается В.И. Сергеевичем поход князя Андрея Боголюбского на Новогород: «И пришедше только в землю их (новгородскую), много зла створиша (воины Андрея); села взяша и пожгоша и люди посекоша, а жены и дети и имения взяша и скоты поимаша…». Такой подход к ведению войн, с современной точки зрения, противоречащий нормам права вооружённых конфликтов, был в то время оправдан тем, при недостаточном развитии государственного хозяйства для обеспечения продовольствием войск во время походов не существовало других средств, кроме собственности неприятеля. Конфискация же её только в мере, необходимой для обеспечения продовольствием, была невозможна в связи с отсутствием в княжеских войсках всякой дисциплины, и кроме того, лишила бы войну всей её привлекательности в глазах народных масс.

Таким образом, потенциальная возможность осуществления мародёрства, оправданного существующими особенностями государственного устройства, являлась средством, стимулирующим княжеских воинов участвовать в походах.

Второй вид вознаграждения российских воинов XI-XII веков составляли единовременные денежные награды, которые выдавались князьями после окончания войны. Для этой цели выделялись либо собственные суммы князя либо особые контрибуции, которые взыскивались с побеждённых при самом заключении мира. Единовременные награды выдавались всем воинам, без различия рода войск; однако дружина, состоя постоянно при князе, имела гораздо больше возможностей получать такие награды, а потому и обогащалась скорее.

В XIII-XVII вв. за военные отличия были предусмотрены следующие награды: гривны (деньги или медали); цепи, кресты, которые носились на шее и на груди; дорогие одежды (меха, шубы); оружие; доспехи; кони; кубки; ковши; возведение в придворные звания и чины, военные и гражданские; раздача земель; раздача части военной добычи и т. п.

Иван III в 70-х гг. XV в. учредил поместную систему, в соответствии с которой проявившим себя в ратном деле воинам выделялись в пожизненное владение земельные участки - поместья. Чтобы не утратить права на поместье, они были вынуждены передавать военную службу своим сыновьям, которым в дальнейшем переходили по наследству и права на земельное владение.

В качестве одной из первых разновидностей наград также можно считать получение статуса свободного человека. Предоставление личной свободы было существенным стимулом и в средние века. Причем стремление её получить специально поддерживалось со стороны государства, поскольку это соответствовало не только интересам человека, но и интересам власти. В частности, согласно Судебнику 1497 г. «а холопа полонит рать татарска, а выбежит ис полону, и он слободен, а старому государю не холоп». Многие авторы, комментируя содержание данной статьи, отмечают, что освобождение бежавшего из татарского плена холопа может «рассматриваться как награда за участие в борьбе с татарами».

Политико-правовая мысль XV-XVII вв. обращала внимание на необходимость использования наград как средства укрепления царской власти. Некоторые русские мыслители, в частности, Максим Грек (ок. 1470-1555), награждение рассматривали не как право царя, а его обязанность.

Русский писатель-публицист XVI в. И.С. Пересветов (годы рождения и смерти неизвестны), рассматривая вопросы поощрений военным людям, писал, что воин должен иметь почёт и довольство, за усердие его необходимо повышать в чинах и увеличивать размер жалованья и воинов «к себе близко припущати и во вчём им верити и жалоба их послушати во всём и любити аки детей своих и бытии до них щедру».

И.С. Пересветов также отмечал, что награждать воинов следует по заслугам - «кто что достоит», и если кто «царю верно служит, хотя и от меньшего колена, то он его на величество подымает и имя ему великое даёт и жалованье ему много прибавляет … а ведома нету какова они отца дети». И.С. Пересветов последовательно отстаивал принцип оценки личных заслуг, поощрения усердия и талантов в противовес местнической системе иерархического распределения благ и почестей. По мнению И.С. Пересветова, реализация данных принципов означает уважительное и заботливое отношение царя к своим воинам.

Славянский учёный-энциклопедист, писатель Ю. Крижанич (ок. 1618-1683), исследуя государственный строй России, высказывал мнение о том, что «воинская храбрость возбуждается жалованием, славой, почестями и свободой»; что «здесь и в других странах воинам, сослужившим какую-нибудь особенную службу, даются в подарок шубы, ткани, золото, серебро: золотая цепь, серебряный кубок, золотые копейки и другие жалованные деньги, чеканные специально для этой цели»; что «наградой является и выслуга или освобождение от службы», что у римлян «победителям, заслуженным или отличившимся воинам давали перстни, пояса, ожерелья, различные венки, запястья медали, плащи, оружие, землю, прозвища и тому подобное… Здесь в России [дают в награду] поместья, должности, серебряные чаши».

Вообще слово «награда» стало применяться в российском праве относительно недавно - в XVIII в., ранее употреблялось понятие «пожалование».

Начиная с XVIII на Руси постепенно создаётся сложная система пожалований, учитывающая отличия в военном деле перед государством в целом и перед государем лично. Основоположником дореволюционной системы награждения считается Пётр I, который впервые внёс нормативные начала в процесс награждения.

В стране с 1705 г. с приходом к власти Петра I была введена рекрутская повинность, устанавливающая нормы выставления солдата на пожизненную службу - с 20 крестьянских дворов один рекрут. Армия создавалась с единым принципом комплектования, с единообразным вооружением и обмундированием, вводились новые военные уставы, были организованы офицерские училища - начался качественно новый этап развития армии и флота в России. С этого же времени можно говорить о начале активного процесса развития наградной системы как правового факта.

Важным правовым шагом и законодательным закреплением всей реформаторской деятельности Петра I явился Табель о рангах (1722), представлявший собой закон о порядке государственной службы. Этот нормативный документ лёг в основу всей системы чинопроизводства и воинской службы Российской империи вплоть до 1917 г. и был значительным шагом в эволюции системы правовых поощрений военнослужащих. Согласно «Табелю о рангах» военные, гражданские и придворные чины подразделялись на 14 классов. Высшим был I класс. Строгая иерархия должна была способствовать укреплению дисциплины и субординации, с одной стороны, и стимулом службы, создающим условия продвижения по служебной лестнице в соответствии со способностями и заслугами перед отечеством - с другой. Это означало, что каждый будет получать должности и награды в соответствии со своими заслугами, впервые было исключено назначение «по отчеству», знатности рода и прошлой службе предков.

До 1826 года жалование кавалером российского ордена любой степени давало награжденному право на получение потомственного дворянства (не являлось достаточным условием, но уважительной причиной). С 1845 года награжденные только орденами Св. Владимира и Св. Георгия любых степеней получали права потомственного дворянства, в то время как для других орденов требовалось награждение высшей 1-й степенью. Указом от 28 мая 1900 г. награжденный орденом 4-й степени Св. Владимира получал права только личного дворянства. Таким образом, можно говорить о стремительной социальной мобильности, вследствие которой пополнялся дворянский состав. Пётр I использовал медали не только для увековечивания наиболее важных событий, но и в целях награждения отличившихся воинов. Участники сражений, проявившие доблесть и самоотверженность, могли получить медали «За победу под Лесной», «За Полтавскую викторию». Cледует отметить и стимулирующую составляющую данного факта, способствующую верному и преданному служению на благо государства.

Следует заметить, что упорядочению правовой базы, регулировавшей отношения, связанные с поощрениями и награждениями военнослужащих, в дореволюционный период исторического развития России, во время существования Российской империи, должного внимания не уделялось. Известный российский мыслитель и писатель А.Н. Радищев (1749-1802) отмечал, что «хотя везде находятся о награждениях постановления, но нигде ещё нет о сём уложения систематического».

В Российской империи XIX в. наградная система имела сословно-классовый характер. Нижние чины армии и флота отмечались только медалями и солдатскими знаками отличия, орденские награды могли быть пожалованы лишь офицерским чинам.

Значительным стимулирующим потенциалом в дореволюционной России обладали такие правовые средства, как продвижение по военной службе и присвоение воинских званий.

В дореволюционной России не допускалось повышение в чинах обер-офицеров, аттестованных неудовлетворительно, а также тех, которые состоят под судом и следствием (т. е. положительная аттестация имела определяющее значение при принятии решения о присвоении очередного офицерского звания). Год, в течение которого офицер имел неснятое взыскание - предупреждение о неполном служебном соответствии, - исключался из срока выслуги для производства в следующий чин. К производству в следующий чин не могли быть представлены обер-офицеры строевых частей, часто болевшие либо не способные надлежащим образом нести строевую службу по состоянию здоровья. Таким образом, офицер был заинтересован добросовестно исполнять свои обязанности с тем, чтобы не получить неудовлетворительное заключение аттестации перед представлением к производству в следующий офицерский чин.

Существовавший в тот период порядок аттестования имел целью определить:

соответствует ли военнослужащий занимаемой должности;

достоин ли он повышения на высшую должность;

желательно ли назначение его на административную должность, если он находится на строевой, и наоборот;

есть ли основания предостережения о неполном служебном соответствии;

есть ли основания к увольнению от службы.

Аттестование проходило в три стадии: составление аттестаций, их рассмотрение и окончательное утверждение. Аттестации составлялись единолично непосредственными начальниками аттестуемых и должны были отражать служебные, физические, умственные и нравственные качества аттестуемого. По общему правилу аттестации, составленные непосредственно начальством аттестуемого, представлялись затем по команде высшим начальникам, причём каждый посредствующий начальник, через которого представляется аттестация, должен был дать о ней своё мнение. Аттестации и заключения по ним считались секретными документами и не подлежали оглашению. Однако при наличии достаточно чётко разработанного алгоритма проведения аттестования, по мнению А.М. Добровольского, главным недостатком данной системы являлась невозможность обеспечения объективной оценки аттестуемого, так как основана она была на простой формальной оценке представленных письменных сведений и мнений.

Чем выше были офицерские чины, к которым представлялись военнослужащие, тем большему количеству условий они должны были удовлетворять. Например, капитаны и ротмистры строевых армейских частей для приобретения права на производство в подполковники в порядке старшинства должны были, кроме случая награждения данным чином за личные боевые подвиги, удовлетворять следующим условиям:

наличие не менее двух последних перед производством аттестаций с рекомендацией к выдвижению на строевую штаб-офицерскую должность;

возраст не более 53 лет к 1 января года, в котором совершается производство;

состояние на действительной военной службе в офицерских чинах не менее 12 лет;

наличие выслуги в чине капитана (ротмистра) не менее 4 лет;

нахождение в должности командира роты (эскадрона) не менее 3 лет.

Пехотным капитанам, кроме вышеизложенных требований, необходимо было пройти курс офицерской стрелковой школы.

К производству подполковников в полковники в порядке старшинства предъявлялись ещё более жёсткие требования:

наличие не менее двух последних перед производством аттестаций с рекомендацией к выдвижению на высшую строевую штаб-офицерскую должность (старшего штаб-офицера или командира полка);

состояние в офицерских чинах на действительной службе не менее 15 лет;

прохождение военной службы в чине подполковника не менее 4 лет;

иметь к 1 января года, следующего за аттестационным, возраст не более 54 лет.

В отношении пехотных подполковников, занимающих должности начальников хозяйственной части, производство в полковники не могло быть произведено без дополнительного условия: обязательное нахождение на должности командира батальона.

Кроме того, существовал лимит на представление к чину полковника «вне очереди старшинства» (в современном российском военном праве данный правовой институт аналогичен институту досрочного присвоения воинского звания): вышестоящие воинские начальники на основании аттестаций и личной проверки кандидатов избирали лучших из них в количестве не более 25 % всего имеющегося в дивизии (отдельной бригаде) подполковников.

Дополнительным стимулирующим эффектом при присвоении полковничьего чина являлось возникновение права на потомственное дворянство, что давало большие преимущества данным военнослужащим перед иными категориями и, помимо того, значительно повышало их социальное (и материальное) положение в обществе того времени.

Для представляемых к генеральским чинам общим правилом являлось наличие не менее 6 лет выслуги в предыдущем чине.

Стимулирующее действие продвижения по службе в рассматриваемый период исторического развития нашего государства в наиболее общем плане понималось следующим образом: для замещения открывающихся офицерских вакансий любого чина принималось одно из двух оснований: или преимущество отдавалось старшинству по службе (в современном российском военном праве данное понятие аналогично понятию присвоения воинского звания по истечении выслуги лет в предыдущем воинском звании), что ведёт за собой производство по линии, или выбор офицеров из числа низших чинов для замещения вакансий высших делается независимо от их служебного старшинства, но принимая в соображение личные способности, образование и усердие к службе каждого, что ведёт за собой производство по выбору начальства, то есть за отличие по службе.

В первом способе принималось за основание следующее: «чем долее офицер служит, тем более он приобретает служебной опытности, тем более становится полезным для службы и способным к занятию высшей должности. Для младших чинов это основание можно считать самым рациональным, потому что, с одной стороны, приобретение опытности играет большую роль при начале служебного поприща, чем впоследствии; тот, кто долго находится на службе и не успел приобрести опытности, так или иначе будет принужден сам оставить службу, поэтому, очевидно, что при достижении старших должностей служебная опытность всех лиц, их занимающих, будет более или менее достаточна. С другой стороны, обязанности и круг деятельности младших чинов не настолько обширны и разнообразны, чтобы требовали для своего исполнения чего-нибудь более обыкновенных способностей, усердия к службе и честного исполнения своего долга - качества, которые равно необходимы для всякого военнослужащего. Но этих условий совершенно недостаточно для занятия старших воинских должностей, при избрании на которые необходимо еще обращать внимание на личные таланты, на степень общего образования и специальных сведений, необходимых для службы, наконец, на способность распоряжаться, повелевать другими и внушать к себе уважение - способность, которая, очевидно не у всех может быть развита в одинаковой степени».

Одним из первых декретов Советской власти был принятый 10 ноября 1917 г. декрет ВЦИК и Совнаркома «Об уничтожении сословий и гражданских чинов». Указанным декретом были, в частности, упразднены все ордена, медали и другие знаки отличия, существовавшие в дореволюционной России.

Менее чем через год, во время гражданской войны, возникла проблема учреждения специальной награды для лиц, проявивших особую воинскую доблесть в боях. В связи с этим декретом ВЦИК от 16 сентября 1918 г. был учрежден первый советский орден - орден «Красное Знамя» РСФСР. В данном декрете было определено, что «этот знак отличия присуждается всем гражданам Российской Социалистической Федеративной Советской Республики, проявившим особую храбрость и мужество при непосредственной боевой деятельности».

В 1920-1921 гг. в других советских республиках (Азербайджанской, Грузинской, Армянской, Хорезмской, Бухарской) были учреждены свои аналогичные ордена.

После создания СССР Постановлением ЦИК СССР от 1 августа 1924 г. был введён единый для всего Советского Союза орден Красного Знамени, после чего награждение республиканскими орденами было прекращено. В 1933 г. было издано специальное постановление ЦИК СССР о распространении на лиц, награждённых орденами союзных республик, тех прав и преимуществ, которые предоставлялись награждённым орденом Красного Знамени СССР.

Весьма редкой была такая награда, как Почётное революционное оружие, которая была учреждена декретом ВЦИК в апреле 1920 г. «как награда исключительная», присуждавшаяся «за особые боевые отличия, оказанные высшими начальствующими лицами в действующей армии». Было установлено, что «Почётным революционным оружием является шашка (кортик) с вызолоченным эфесом, с наложенным на эфес знаком ордена Красного Знамени». Данная награда была учреждена как своего рода «советский аналог» российского «генеральского» золотого оружия. После образования СССР в декабре 1924 г. постановлением Президиума ЦИК СССР эта награда была переведена в ранг общесоюзной.

В Советском Союзе (на раннем этапе его существования) неоднократно предпринимались попытки кодификации военного законодательства, содержащего стимулирующие правовые нормы, например, Кодекс законов о льготах и преимуществах для военнослужащих и их семей, Кодекс о льготах военнослужащих и военнообязанных РККА и их семей, однако в данных нормативных актах указанные правовые средства в прямой постановке не трактовались как правовые стимулы.

В послевоенный период существования СССР общие принципы стимулирования общественно полезной деятельности являлись основой системы поощрений военнослужащих. Поощрение понималось как стимул к соответствующему поведению, активной воинской деятельности.

Поощрения (как правовые стимулы) в тот период классифицировались следующим образом:

) поощрения, применяемые государственными органами и должностными лицами (со стороны командиров (начальников) и награды высших органов власти СССР и союзных республик);

) поощрения, применяемые общественными организациями - ВЛКСМ и др.

В зависимости от категории военнослужащих, по отношению к которым применяются стимулирующие правовые средства, выделялись следующие группы поощрений:

для солдат и матросов;

для сержантов и старшин срочной службы;

для сержантов и старшин сверхсрочной службы;

для военнослужащих-женщин, находящихся на должностях солдат, сержантов, матросов и старшин;

для прапорщиков и мичманов;

для офицеров;

для генералов и адмиралов.

По содержанию все стимулирующие правовые средства, применяемые начальниками к военнослужащим, дифференцировались на две группы:

а) меры морального воздействия (публичное одобрение поведения и деятельности военнослужащих со стороны командира (начальника): объявление благодарности; награждение грамотой, личной фотографией военнослужащего, снятого при развёрнутом Боевом Знамени воинской части и т. п.);

б) меры, сочетающие моральное воздействие с предоставлением преимуществ, материального вознаграждения, улучшения служебного положения:

разрешение одного увольнения вне очереди из расположения части;

награждение ценным подарком или деньгами;

предоставление краткосрочного отпуска;

досрочное присвоение очередного воинского звания и др.

Помимо стимулирующих правовых средств, содержащихся в Дисциплинарном уставе Вооружённых Сил СССР, существовали стимулирующие средства, применяемые высшими органами государственной власти СССР, среди которых также можно выделить несколько групп:

государственные награды СССР (присвоение высших степеней отличия);

награждение орденами и медалями СССР;

присвоение почётных званий СССР;

присвоение почётных званий союзных республик;

награждение Почётными грамотами Президиума Верховного Совета.

Общественные организации (которых в период существования СССР было весьма немного, и все они имели отношение к пропаганде коммунистической идеологии) имели полномочия применять к военнослужащим определённые меры стимулирующего воздействия. В частности, комсомольские организации воинских частей могли применять такие поощрения, как награждение Почётным знаком ВЛКСМ, знаками ЦК ВЛКСМ «Воинская доблесть», «Трудовая доблесть», «Спортивная доблесть», Почётной грамотой ЦК ВЛКСМ.

Значительный стимулирующий потенциал содержался в системе продвижения по службе и в системе присвоения очередных воинских званий.

Офицер Вооружённых Сил СССР мог сказать, что он «заслужил» очередное воинское звание (так как было необходимо положительное решение аттестационной комиссии о присвоении звания), к тому же в советский период для присвоения очередного звания после назначения на вышестоящую должность обязательным условием являлось освоение обязанностей по новой должности и присвоение звания одновременно с назначением на высшую должность допускалось лишь в исключительных случаях. Сегодня офицер Вооружённых Сил Российской Федерации говорит, что «прослужил» до следующего звания. Разница весьма существенная, так как ранее правовой предпосылкой присвоения очередного воинского звания было действие, т. е. такой юридический факт, который зависит от воли людей (п. 15 Положения о прохождении воинской службы офицерским составом Вооружённых Сил СССР, утверждённого постановлением Совета Министров СССР от 18 марта 1985 г. № 240), а в настоящее время такой предпосылкой является событие, т. е. юридический факт, объективно не зависящий от воли и сознания людей (командиры и начальники практически не способны повлиять на временной момент наступления истечения срока службы военнослужащего в предыдущем звании, если он занимает должность, для которой предусмотрено воинское звание, равное или более высокое, чем воинское звание, ему присваиваемое).

Таким образом, можно сделать следующие выводы по второму разделу первой главы:

. Правовые средства, содержащие в себе потенциал, стимулирующий исполнение обязанностей военной службы, применялись в российских войсках на всех этапах исторического развития нашего государства.

. Изначально конечная цель применения правовых стимулов исполнения обязанностей военной службы проявлялась в приобретении такого блага, которое позволяло российским воинам занимать привилегированное (по отношению к гражданам, не входящим в состав войска) положение в обществе.

. Динамика развития стимулов обусловливалась особенностями общественно-государственного строя в тот или иной исторический период.

. Со временем в России преимущественно стали применяться те правовые стимулы, которые, помимо материального содержания, способны были удовлетворять и высшие потребности военнослужащих.

. Фактором, оказывающим наибольшее влияние при принятии решения о применении правового стимула, было участие военнослужащих в сражениях, военных походах, боевых действиях, вооружённых конфликтах, т. е. непосредственно в вооружённой защите Отечества.

. Необходимость наличия стимулирующих правовых средств в сфере регулирования военно-служебных правоотношений признавалась как российскими, так и зарубежными правовыми системами на всех этапах их исторического развития.

. Роль субъективного фактора (зачастую не совсем обоснованная оценка заслуг военнослужащего воинским начальником, государственным лицом и т. п.) в системе стимулирования исполнения обязанностей военной службы была высока во всех исследованных исторических эпохах.

. Положительный исторический опыт правового регулирования системы правового стимулирования следует учитывать в настоящее время органам законодательной власти Российской Федерации.

1.3 Правовое закрепление поощрительной системы и виды поощрений

На сегодняшний день, правовая база, регулирующая поощрение на военной службе насчитывает немало нормативно-правовых актов, которые в той или иной степени затрагивают поощрение военнослужащего. Рассмотреть каждый из них в объеме данной дипломной работы не представляется возможным, поэтому считаем возможным рассмотреть базовые нормативно-правовые акты, регулирующие поощрение независимо от рода и вида войск.

Изначально, представляется возможным осуществить классификацию поощрений по следующим основаниям:

) по субъектам, к которым применяются поощрения:

общие (установлены для всех граждан Российской Федерации, в частности, государственные награды, которые в соответствии с Указом Президента Российской Федерации «О государственных наградах Российской Федерации» от 2 марта 1994 г. № 442 (с последующими изменениями и дополнениями) являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в защите Отечества, государственном строительстве, экономике, науке, культуре, искусстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности и иные выдающиеся заслуги перед государством);

специальные (установлены для отдельных категорий граждан, в частности, военнослужащих, например, медаль «За усердие при выполнении задач инженерного обеспечения», установленная приказом министра обороны Российской Федерации «Об учреждении военно-геральдических знаков инженерных войск» от 18 июня 2000 г. № 315);

) по субъектам, применяющим поощрения:

поощрения от воинских должностных лиц (в частности, предусмотренные Дисциплинарным уставом Вооружённых Сил Российской Федерации);

поощрения от органов государственной власти (например, награждение государственными наградами, присвоение почётных званий);

поощрения от негосударственных структур (общественных организаций);

) по категориям военнослужащих, к которым они применяются:

поощрения, применяемые к солдатам, матросам, сержантам и старшинам;

поощрения, применяемые к прапорщикам и мичманам;

поощрения, применяемые к офицерам;

) по индивидуализации поощряемых;

коллективные (в отношении всего подразделения);

индивидуальные (к конкретному военнослужащему);

) по содержанию:

моральные поощрения;

материальные поощрения;

комплексные поощрения (включают как моральную, так и материальную составляющую).

В соответствии с абз. 2 п. 2 ст. 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих» (с изм., на 21. 10. 2013г.) государство гарантирует военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, назначение на высшие воинские должности с учётом условий заключённого ими контракта в соответствии с полученной квалификацией, достигнутыми в служебной деятельности результатами и на конкурсной основе, т. е. данная норма содержит правовое средство, которое можно охарактеризовать как привилегию, предоставляемую только тем военнослужащим, которые достаточно добросовестно, с точки зрения командиров и начальников, исполняли свои обязанности.

Приведённая правовая норма призвана оказать информационно-психологическое воздействие на сознание военнослужащего, проходящего военную службу по контракту, и тем самым вызвать у него заинтересованность в добросовестном исполнении обязанностей военной службы, совершенствовании воинского мастерства, продолжении нахождения на военной службе в том числе посредством заключения новых контрактов. В данном случае мотивационной основой заинтересованности военнослужащего выступают такие образования, как мотив власти и мотив достижения успеха.

Дисциплинарный Устав Вооруженных Сил Российской Федерации устанавливает виды поощрений, права командиров, начальников по применению поощрений и порядок применения поощрений.

Традиционно в правовой науке поощрениям уделялось недостаточно внимания. По мнению Р.О. Халфиной, «о праве нередко создаётся ложное представление как о системе наказаний и (в гораздо меньшей степени) поощрений». Однако поощрение (стимулирующее средство) имеет более сильный мотивационный потенциал, чем наказание (ограничивающие средство). Известный писатель Н.В. Гоголь (1809-1852) считал, что слова одобрения больше активизируют деятельность, чем слова порицания: «Ещё не большая мудрость сказать укорительное слово, но большая мудрость сказать такое слово, которое, не поругавшись над бедою человека, ободрило бы его, придало бы духу ему, как шпоры придают духу коню, освежённому водопоем».

Поощрение военнослужащих - разновидность стимулирования их военно-служебной деятельности, т. е. воздействие командиров (начальников) или иных должностных лиц и органов (Президент Российской Федерации, Правительство Российской Федерации) на потребности, интересы, на сознание, волю, практическое поведение военнослужащего, а следовательно - на результаты его военно-служебной деятельности.

Правом применения поощрения обладают командиры и начальники, уполномоченные на это нормативными правовыми актами.

Следует иметь в виду, что применение поощрений является не только правом, но и обязанностью командиров (начальников) так как в соответствии со ст. 17 Дисциплинарного устава Вооружённых Сил Российской Федерации «каждый командир (начальник) в пределах прав, предоставленных ему настоящим Уставом, обязан поощрять подчинённых военнослужащих за подвиги, разумную инициативу, усердие и отличие по службе».

Нужно сказать, что поощрение военнослужащих представляет собой одновременно и средство их воспитания, и средство укрепления воинской дисциплины. Поощрение военнослужащих - разновидность стимулирования их военно-служебной деятельности, т. е. воздействие командиров (начальников) или иных должностных лиц и органов (Президент Российской Федерации, Правительство Российской Федерации и др.) на потребности, интересы, на сознание, мотивы, волю, повседневное поведение военнослужащего, а следовательно - на результаты его военно-служебной деятельности. Поощрение (стимулирование) способствует улучшению воинской дисциплины, качества исполнения военно-служебных обязанностей, воспитывает инициативу и ответственность военнослужащих.

Ведущими средствами реализации метода поощрения являются виды морального и материального поощрения, предусмотренные Дисциплинарным Уставом Вооруженных Сил Российской Федерации:

а) снятие ранее примененного дисциплинарного взыскания;

б) объявление благодарности;

в) сообщение на родину (по месту жительства родителей военнослужащего или лиц, на воспитании которых он находился) либо по месту прежней работы (учебы) военнослужащего об образцовом выполнении им воинского долга и о полученных поощрениях;

г) награждение грамотой, ценным подарком или деньгами;

д) награждение личной фотографией военнослужащего, снятого при развернутом Боевом знамени воинской части;

е) присвоение рядовым (матросам) воинского звания ефрейтора (старшего матроса);

ж) досрочное присвоение очередного воинского звания, но не выше воинского звания, предусмотренного штатом для занимаемой воинской должности;

з) присвоение очередного воинского звания на одну ступень выше воинского звания, предусмотренного штатом для занимаемой воинской должности;

и) награждение нагрудным знаком отличника;

к) занесение в Книгу почета воинской части (корабля) фамилии отличившегося военнослужащего;

л) награждение именным холодным и огнестрельным оружием [5,ст.19].

Материальное поощрение также имеет довольно значительный стимулирующий эффект. Однако если материальное вознаграждение остаётся на одном и том же уровне, оно снижает свой мотивационный потенциал; чтобы этот стимул сохранял свою эффективность, необходим рост величины вознаграждения. Оно более эффективно в том случае, когда выполняемая работа может измеряться количественно (наиболее яркий пример - производственная деятельность), и менее эффективно там, где результаты работы трудно выразить в точных показателях (например, при оценке эффективности исполнения обязанностей военной службы).

Таким образом, по третьему разделу первой главы можно сделать следующие выводы:

. Процесс поощрения подчиняется субъектной компоненте в ходе своего осуществления, что позволяет создать классификацию по данному основанию.

. В настоящее время существуют различные виды поощрений, которые тем или иным образом стимулируют к добросовестному, качественному выполнению своих обязанностей, а также поощряют за их же исполнение.

. Поощрительный процесс, казалось бы, регламентирован, и изданы соответствующие законы (указ Президента Российской Федерации от 10 ноября 2007 г., №1495, Федеральный закон «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 года №76-ФЗ, «О воинских обязанностях и военной службе», Федеральный закон от 28. 03. 1998г., № 53, №27 ст. 2711), однако существует ряд проблемных моментов, речь о которых пойдет в следующей главе.

В целом по главе дипломной работы можно сделать следующие выводы:

. Правовой стимул исполнения обязанностей военной службы - это правовое средство, регулирующее конкретное военно-служебное правоотношение, в котором на информационно-психологическом уровне заложена потенциальная возможность положительного воздействия на сознание военнослужащего с целью вызвать у него побуждение к добросовестному исполнению обязанностей военной службы, основанное на стремлении удовлетворить собственный интерес.

. Стимулирование исполнения обязанностей военной службы имеет свою систему правовых принципов.

. Правовые средства, содержащие в себе потенциал, стимулирующий исполнение обязанностей военной службы, применялись в российских войсках на всех этапах исторического развития нашего государства.

. Динамика развития стимулов обусловливалась особенностями общественно-государственного строя в тот или иной исторический период.

Глава 2. Процессуальные особенности поощрения

.1 Стадия установления фактической основы поощрительного дела

Поощрения являются важным средством воспитания военнослужащих и укрепления воинской дисциплины, однако этому процессу присущи некоторые недостатки.

Под процессом поощрения мы предлагаем усматривать осуществляемую в установленном законом порядке деятельность по установлению фактической основы действия, юридической квалификации и принятия правоприменительного акта по рассматриваемому поощрительному делу и соответственно исполнение поощрительного акта.

В осуществлении поощрительного процесса стадии отсутствуют, однако мы попытаемся на основании известных Указу Президента Российской Федерации от 10. 11. 2007г., №1495 поощрений определить возможные стадии, в соответствии с которыми может происходить реализация поощрительных норм.

Предлагаем разделить процесс поощрения на 3 стадии:

- установления фактической основы поощрительного дела;

- юридической квалификации и принятия правоприменительного акта;

- исполнения поощрительного акта.

Но особенность развития этих стадии будет состоять, при их введении правовым закреплением, в том, что будут соблюдены некоторые необходимые аспекты при развитии поощрительного дела одного вида, не обязательные при развитии поощрительного дела другого вида. Предлагаем рассмотреть эти стадии и выявить свойственные им закономерности и особенности.

Командир (начальник) в пределах прав, определенных Дисциплинарным Уставом, обязан поощрять подчиненных военнослужащих за особые личные заслуги, разумную инициативу, усердие и отличие по службе [5, ст.19]. В том случае, когда командир (начальник) считает, что предоставленных ему прав недостаточно, он может ходатайствовать о поощрении отличившихся военнослужащих властью вышестоящего командира (начальника).

Говоря об обязанности командира поощрить, правильным будет изложить перечень случаев, в рамках которых, как мы предполагаем, поощрения обязательно должны применяться. Необходимо предусмотреть классификацию заслуг, исходя из деления их на: особые личные, исключительные, значительные, особо выдающиеся, выдающиеся, особые заслуги, личные, собственно заслуги и др. В.А. Винокуров делает вполне логичные выводы, что исключительные заслуги устанавливаются при рассмотрении вопроса о награждении высшими степенями отличия Российской Федерации; выдающиеся заслуги установлены как основание для награждения государственными наградами Российской Федерации в целом; а особо выдающиеся - как основание для награждения одной из главных видов государственных наград (например, в СССР - орден Ленина, а в Российской Федерации - «За заслуги перед Отечеством»); особые заслуги - характерны при установлении заслуг при награждении медалями Российской Федерации и присвоении почетных званий Российской Федерации, связанных с авиацией; значительные заслуги, большие заслуги и заслуги между собой четко не регламентированы, они устанавливаются в зависимости от вида государственной награды, могут присутствовать как в положении о государственной награде Российской Федерации, так и в положении о государственной награде субъекта Российской Федерации» [7, с.10].

Также считаем необходимым предусмотреть иные модели заслуженного поведения, такие как: разумная инициатива; усердие и отличие по службе; подвиг, мужество, отвага, смелость, воинская доблесть проявленные при выполнении воинского долга, а также подвиги и отличия воинской части (соединения, объединения) в боях по защите Отечества, восстановлению международного мира и контртеррористических операциях и др. Для этого установим систему критериев: деловые качества, воинское мастерство и личная примерность военнослужащего; высокая военно-профессиональная подготовка военнослужащего, образцовость в выполнении служебных обязанностей, самостоятельное повышение служебного и профессионального мастерства (получение высшего образования или второго высшего профессионального образования), овладение одной (двумя и более) смежными специальностями с подтверждением по ним высокой классной квалификации (2-1-й класс или «мастер военного дела»), достижение положительных результатов с наименьшими затратами сил, времени и средств, отличные оценки подразделения, воинской части, корабля по основным видам боевой подготовки, достижение высоких результатов по итогам периода обучения, учебного года, на учениях, маневрах (боевых дежурствах, дальних походах, боевом патрулировании), продолжительная, безупречная и эффективная военная служба, а также способность поддерживать и соблюдать воинскую дисциплину во вверенном подразделении, умение сочетать требовательность к личному составу с заботой о нем; умение формировать слаженный воинский коллектив и способность подготовить квалифицированных заместителей - потенциальный кадровый резерв; перевыполнение служебной нагрузки или значительное превышение объёма задач и их успешное решение, выполнение; готовность к включению в резерв для назначения на высшую воинскую должность, отличные оценки военнослужащего по командирской подготовке, а также перевыполнение объема поставленных перед военнослужащим задач (работы), достижения в других областях деятельности (научной, спортивной и т.д.), по результатам выполнения специальных, особо важных и сложных заданий командования (раскрыв их содержание), по результатам инспекторских проверок, по итогам инвентаризации материальных средств, проверок хозяйственной деятельности, документальных ревизий, за действия военнослужащего, направленные на предупреждение проступков со стороны своих сослуживцев, за самостоятельное изучение и глубокое знание уставов, заботливое отношение к своему внешнему виду, содержание в образцовом порядке оружия, техники, имущества и др.

Между тем, перечень указанных заслуг и их критериев не должен являться исчерпывающим, а периодически корректироваться и дополняться. Таким образом, обновление и совершенствование исключит «одревенение» системы поощрения на военной службе.

Далее мы обратимся к стадиям юридической квалификации и принятия правоприменительного акта и исполнения принятого поощрительного акта, где подробнее остановимся на итоговых процессуальных актах и действиях, а также сопоставлении некоторых заслуг, за которые те или иные виды поощрений будут обязательны к применению.

На сегодняшний день существует ряд субъектов, правомочных «возбуждать поощрительные дела». В результате проведённого исследования субъектного состава поощрительного производства пробелов и коллизий выявлено не было. Приведем исчерпывающий перечень субъектов, правомочных применять поощрения: командир отделения, заместитель командира взвода, старшина роты (команды) и командир взвода(группы), командир роты, командир отдельного батальона , командир отдельной воинской части , командир полка, командир дивизии, командир корпуса (эскадры), командующий армией (флотилией), командующий войсками военного округа, фронта, флотом, им равные и выше в отношении подчиненных им солдат, матросов, сержантов и старшин пользуются правом применять поощрения в полном объеме Указа Президента №1495.

Что касается процессуальных действий лиц, уполномоченных возбуждать поощрительные дела, то в целом на данной стадии решается ряд вопросов, и совершаются определенные действия: если имеются основания, причины для поощрения военнослужащего, то руководители соответствующих органов, иные должностные лица имеют право возбуждать ходатайства о применении к военнослужащему мер поощрения. Уполномоченные должностные лица направляют представление о поощрении тому должностному лицу, которое имеет полномочия по применению мер поощрения либо запрашивают устное ходатайство у вышестоящего командира на поощрение собственными правами. Например, командир отделения запрашивает «негласное одобрение» у командира группы на применение поощрения к военнослужащему, в отношении которого имеются основания для применения того или иного вида поощрения.

Так, постепенно 1 стадия плавно переходит во 2 стадию, стадию юридической квалификации и принятия правоприменительного акта.

2.2 Стадия юридической квалификации и принятия правоприменительного акта

Стадия юридической квалификации и принятия правоприменительного акта является, на наш взгляд, очень важной, так как именно на этой стадии происходит рассмотрение личности-кандидата военнослужащего на применение в отношении него того или иного вида поощрения. Рассматриваются такие вопросы, как: достаточны ли основания для применения поощрения, устанавливается наличие взысканий и их «тяжесть» (так, например, командир отделения может внести кандидатуру военнослужащего на поощрение, но в ходе рассмотрения может оказаться наличие неснятых взысканий от вышестоящего, по отношению к желающему поощрить, командира), какой способ поощрения в данной ситуации идеально подходит военнослужащему за его отличие, комплексно рассматриваются все вопросы, тем или иным образом касающиеся применения поощрения.

В процессуальных действиях этой стадии имеются некоторые отличия у отдельных видов поощрительного способа. У определённой группы поощрений эта стадия действия принимает устный характер, у других же - имеет определённое письменное закрепление.

Так, при снятии ранее примененного взыскания применивший его субъект учитывает воспитательный фактор: сыграло ли наказание свою функцию - так указано в Дисциплинарном Уставе, что лишний раз создает предпосылки для злоупотреблений и возникновении фактора «субъективизма»; при объявлении благодарности рассматриваются основания применения данного поощрения, выносится устное одобрение на применение поощрения данного вида (в случае ходатайства нижестоящего перед вышестоящим командиром); при поощрении способом - сообщение на родину (по месту жительства родителей военнослужащего или лиц, на воспитании которых он находился) либо по месту прежней работы (учебы) военнослужащего об образцовом выполнении им воинского долга и о полученных поощрениях происходит также рассмотрение оснований применения, отличиях, которые следует особенно указать при исполнении поощрения данного вида - рассмотрение вышеперечисленных видов поощрений носит преимущественно устный характер; при награждении грамотой, ценным подарком или деньгами происходит обсуждение того, за что выдать грамоту, что в ней следует указать, каким подарком и соответственно какой суммой следует наградить, и выносится решение; награждение личной фотографией военнослужащего, снятого при развернутом Боевом Знамени воинской части (Военно-морском флаге) решается, какой текст будет на обороте фотографий, и за какое отличие применено данное поощрение - рассмотрение этих видов поощрений носит преимущественно устно-письменный характер. Это связано в первую очередь с тем, что происходит устно-письменное обсуждение кандидатуры военнослужащего и оснований на применение к нему данного поощрения, создаются фотографии, печатаются грамоты, выделяются ценные подарки и деньги, соответствующая сумма, которыми решено награждать, после письменного запроса в соответствующий, уполномоченный орган. При присвоении рядовым (матросам) воинского звания ефрейтора (старшего матроса), досрочном присвоении очередного воинского звания, но не выше воинского звания, предусмотренного штатом для занимаемой воинской должности, присвоении очередного воинского звания на одну ступень выше воинского звания, предусмотренного штатом для занимаемой воинской должности, награждении нагрудным знаком отличника, занесении в Книгу почета воинской части (корабля) фамилии отличившегося военнослужащего награждении именным холодным и огнестрельным оружием - происходит письменное ходатайство вышестоящему уполномоченному органу на применение данного вида поощрения, с указанием оснований, которые способствовали вынесению ходатайству, потому данные способы поощрения носят преимущественно письменный характер.

В результате вышеперечисленных процессуальных действий выносятся устные решения или письменные итоговые процессуальные акты.

При объявлении благодарности - это вынесение благодарности; сообщении на родину (по месту жительства родителей военнослужащего или лиц, на воспитании которых он находился) либо по месту прежней работы (учебы) военнослужащего об образцовом выполнении им воинского долга и о полученных поощрениях - благодарственное письмо, награждении грамотой, ценным подарком или деньгами - печать соответствующей грамоты, получение поощряющим субъектом ценного подарка, денег с соответствующими подтверждающими документами; награждении личной фотографией военнослужащего, снятого при развернутом Боевом знамени воинской части - получение готовых фотографий с надписями; присвоении рядовым (матросам) воинского звания ефрейтора (старшего матроса); досрочном присвоении очередного воинского звания, но не выше воинского звания, предусмотренного штатом для занимаемой воинской должности; присвоении очередного воинского звания на одну ступень выше воинского звания, предусмотренного штатом для занимаемой воинской должности - получением одобряющих либо не одобряющих документов, от уполномоченных органов на получение воинского звания; награждении нагрудным знаком отличника - получение поощряющим субъектом нагрудного знака с сопровождающими документами; занесении в Книгу почета воинской части (корабля) фамилии отличившегося военнослужащего - создание и получение поощряющим субъектом приказа о занесении данных военнослужащего в книгу Почета, награждении именным холодным и огнестрельным оружием - его получением с соответствующей документацией.

2.3 Стадия исполнения принятого поощрительного акта

На этой стадии исполняется принятое уполномоченным (государственным органом) решение о поощрении (награждении): объявляются благодарности; вручаются государственные награды, почетные грамоты, премии и ценные подарки; принимается решение о повышении по службе, досрочном присвоении квалификационного разряда (классного чина, ранга). Субъекты, уполномоченные вручать поощрения и награды, могут поручить сделать это от их имени другим должностным лицам. Например, по поручению Президента Российской Федерации и от его имени государственные награды могут вручать руководители федеральных органов государственной власти, начальник Управления Президента Российской Федерации по государственным наградам, руководители органов государственной власти субъектов Российской Федерации, полномочные представители Президента Российской Федерации, послы Российской Федерации, военачальники - от командиров дивизии и им равных. Государственные служащие, которые удостоены государственных наград, в установленных законодательством случаях и порядке пользуются льготами и преимуществами.

В данном параграфе рассмотрены итоговые правовые акты и действия за соответствующую заслугу, то есть мы предлагаем ввести определённое закрепление заслуг за способами поощрений.

При поощрении-объявлении благодарности информация заносится в служебную карточку. При поощрении-сообщении на родину или по месту прежней работы (учебы) военнослужащего об образцовом выполнении им воинского долга и о полученных поощрениях на родину или по месту прежней работы (учебы) военнослужащего высылается похвальный лист о добросовестном выполнении им воинского долга и о полученных поощрениях. Данный вид поощрения предполагаем к обязательному применению за такие виды заслуг, как разумная инициатива, усердие и старание.

В случае с поощрением - награждение грамотами, ценными подарками или деньгами предполагает непосредственное награждение, вручение грамоты, ценного подарка или денег. Что касается данного вида поощрения, то его следует применять обязательно в следующих случаях: проявления нужных деловых качеств, воинского мастерства, личной примерности военнослужащего, высокая военно-профессиональная подготовка, образцовость в выполнении служебных обязанностей, достижения положительных результатов с наименьшими затратами времени, сил и средств, отличные оценки подразделения по основным показателям подготовки, достижение высоких результатов по итогам периода обучения, отличные оценки военнослужащего по командирской подготовке, достижения в других областях деятельности (научной, спортивной) высоких результатов.

При поощрении-награждении личной фотографией военнослужащего, снятого при развернутом Боевом Знамени воинской части (Военно-морском флаге), вручаются две фотографии (военнослужащие фотографируются в парадно-выходной форме, с оружием) с текстом на обороте: кому и за что вручено. Применение данного вида поощрения предполагается обязательному применению в случаях самостоятельного повышения служебного и профессионального мастерства, в случаях с командирами, способности поддерживать и соблюдать воинскую дисциплину во вверенном подразделении, умении сочетать требовательность к личному составу с заботой о нём, умении формировать слаженный воинский коллектив, получении высшего, второго высшего образования, овладении двумя и более смежными специальностями с подтверждением по ним высокой классной классификации.

При поощрении - присвоение воинского звания ефрейтора, старшего матроса; присвоение очередного воинского звания досрочно, но не выше воинского звания, предусмотренного штатом для занимаемой воинской должности это присвоение воинского звания на одну ступень выше воинского звания, предусмотренного штатом для занимаемой воинской должности, но не выше воинского звания майора, капитана 3 ранга, а военнослужащему, имеющему ученую степень и (или) ученое звание, занимающему воинскую должность профессорско-преподавательского состава в военном образовательном учреждении профессионального образования, не выше воинского звания полковника, капитана 1 ранга - применяются в отношении военнослужащих за особые личные заслуги. Обязанность применения данного поощрения предполагается за подвиг, мужество, отвагу, смелость, воинскую доблесть, проявленные при выполнении воинского долга, а также подвиги и отличия воинской части в боях по защите Отечества, выполнения особо важных и сложных заданий командования.

Поощрение нагрудным знаком отличника представляет собой вручение знака, свидетельствующего о заслуженном достижении. Данный вид поощрения следует придать обязательному применению при высокой военно-профессиональной подготовке военнослужащего, образцовости в выполнении служебных обязанностей, продолжительной, безупречной и эффективной военной службе, отличных показателях по результатам продолжительного периода обучения.

Поощрение-занесение в Книгу почета воинской части (корабля). При объявлении поощрения о занесении в Книгу почета воинской части (корабля) военнослужащему вручается похвальная грамота за подписью командира воинской части (корабля), о занесении фамилии военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, в Книгу почета воинской части (корабля), кроме того, сообщается на родину или по месту его прежней работы (учебы). Применение данного поощрения в обязательном порядке предполагается в следующих случаях: подвиг, мужество, отвага, смелость, воинская доблесть, проявленные при выполнении воинского долга, а также подвиги и отличия воинской части в боях по защите Отечества, выполнения особо важных и сложных заданий командования.

При увеличении продолжительности основного отпуска как одном из видов поощрения объявляется в приказе по воинской части. Обязательное применение данного вида поощрения следует осуществлять при перевыполнении основного рабочего плана (в виде часов), при значительном превышении объёма задач одного военнослужащего перед другим одной специальности и должности (либо вовсе замена денежной компенсацией).

При награждении именным холодным и огнестрельным оружием происходит их непосредственное вручение. Именным оружием может быть шашка, кортик, пистолет или охотничье ружье. Кроме соответствующей надписи на именном оружии указываются воинское звание, фамилия и инициалы награжденного. Надпись выполняется на самом оружии или на металлической пластинке, которая прикрепляется к оружию, ножнам или кобуре. Поощрения объявляются перед строем, на совещании военнослужащих, в приказе или лично.

Объявление приказов о поощрениях, а также вручение отличившимся военнослужащим наград обычно производятся в торжественной обстановке.

Одновременно с объявлением приказа о поощрениях военнослужащим, как правило, вручаются грамоты, ценные подарки или деньги, личные фотографии военнослужащих, снятых при развернутом Боевом Знамени воинской части (Военно-морском флаге), нагрудные знаки отличника, а также зачитываются тексты сообщений на родину или по месту прежней работы (учебы) об образцовом выполнении ими воинского долга.

Итак, мы рассмотрели виды поощрений и предполагаемые ими случаи обязательного применения, однако следует понимать, что перечень видов поощрений должен постоянно обновляться, следовательно, и пункты их обязательного применения будут совершенствоваться. Соответственно, случаи, когда за определённую заслугу предусмотрено два и более вида поощрения следует разрешать в зависимости от степени значимости заслуги и в соответствии с иерархичностью, т.е при однократном, первичном совершении положительного действия применяется нижестоящий вид поощрения, при повторном совершении положительного поступка в следующий раз - применить следующую по иерархии значимости поощрительную норму.

В случае, когда применение поощрения необходимо в отношении гражданского персонала, работающего в воинской части, если его заслуга подпадает под действие поощрения награждение личной фотографией военнослужащего, снятого при развернутом Боевом Знамени воинской части, то данный вид поощрения следует заменить продлением отпуска либо денежным вознаграждением.

Что касается сроков на производство поощрительных стадий, то мы предлагаем ввести десятидневный срок, аналогичный сроку применения дисциплинарной ответственности за дисциплинарный проступок. Сколько конкретно времени выделить на ту или иную стадию - на усмотрение поощряющего субъекта, но не более 10 суток.

Гибкость поощрительной системы исключит проявления злоупотреблений, нарушений в системе реализации поощрительных норм.

Таким образом, по второй главе дипломной работы можно сделать выводы:

. Процесс поощрения это осуществляемая в установленном законом порядке деятельность по установлению фактической основы действия, юридической квалификации и принятия правоприменительного акта по рассматриваемому поощрительному делу и соответственно исполнение поощрительного акта.

. Поощрительный процесс возможно разделить на три стадии: установления фактической основы поощрительного дела, юридической квалификации и принятия правоприменительного акта и исполнения поощрительного акта.

. Каждой стадии присущи определенные процессуальные особенности в её реализации, предполагается закрепление определенных процессуальных действий за той или иной стадией.

. Установленные виды поощрений, не являются раз и навсегда сложившейся реальностью, а потому они должны постоянно развиваться и совершенствоваться.

Заключение

Поощрительный метод как один из методов государственного управления занимает самостоятельное место в системе управленческих методов. В связи с этим существует необходимость его отдельного правового закрепления единым нормативно-правовым актом. Данный метод также играет важную роль в системе обеспечения государственной безопасности и решении многих других государственных задач и функций, так как метод поощрения характеризуется общей направленностью, единством цели, выступая эффективным средством воспитания образованности и дисциплины, условием формирования благоприятного морально-психологического климата в военном коллективе, что играет важную роль при выполнении государственных задач.

В результате проведенного анализа действующего законодательства и изучения предметной литературы была выявлена уязвимость нормативно-правовой базы, объектом регулирования которой являются общественные отношения в сфере военной службы, что отрицательно влияет на эффективность государственного строительства и обеспечение военной безопасности государства.

В ходе реализации поставленной цели и решения задач были выявлены различные проблемы и недостатки поощрительного производства, на основании которых можно сделать следующие выводы:

многократное упоминание в различных нормативно-правовых актах фактов поощрения является предпосылкой для осуществления соответствующей компоновки (в форме консолидации, инкорпорации или кодификации) для приведения правовых актов в единую и цельную структуру, ликвидации устаревших норм, обновлению и выбору наиболее эффективных средств и методов регулирования общественных отношений, в том числе в военной сфере;

наличие полной свободы процессуальных действий поощряющих субъектов способствует «субъективизации» процесса о поощрении, вследствие чего можно с уверенностью говорить о том, что существует явная необходимость в создании стадий поощрительного производства для заполнения пробелов в законодательстве и более подконтрольного осуществления поощряемыми субъектами соответствующих действий;

отсутствие четкого правового закрепления прав, обязанности и ответственности субъектов поощрительных правоотношений, то есть военнослужащего, представляемого к поощрению, а также командиров, применяющих поощрение, неизбежно создает негативные предпосылки для злоупотреблений, а иногда и произвола в действиях воинских должностных лиц, соответственно, существует необходимость такого закрепления;

для создания дополнительных гарантий реализации поощрений и поддержания принципа оперативности применения поощрения необходимым представляется закрепление норм, устанавливающих ответственность должностных лиц, допустивших ошибочное, необоснованное, несвоевременное поощрение за нарушение процессуального порядка поощрения и принципов поощрения;

для сохранения стимулирующей функции поощрений, повышения эффективности необходимо введение сроков в поощрительном производстве (ведь при дисциплинарных проступках они есть);

требует отдельного урегулирования поощрение-снятие ранее примененного дисциплинарного взыскания, снижение в воинском звании. Законодательством не указано, через какое время после наложения взыскания оно может быть снято путём поощрения, указаны лишь расплывчатые, ни к чему не обязывающие формулировки - «должно сыграть свою воспитательную роль». Сроки необходимо установить в зависимости от вида взыскания (выговора, строгого выговора и т.п.);

к сожалению, многие военнослужащие слабо ориентируются в вопросах применения поощрений, это в какой-то степени подтверждает проведенный мини-опрос, вследствие чего существует необходимость создания и включения в план учебных занятий дисциплины «Поощрение военнослужащих», создания отдельных методических пособий.

Необходимо также сказать, что проведенный анализ правового регулирования реализации и применения поощрений к военнослужащим показывает, что систему поощрений нельзя рассматривать как застывшую, раз и навсегда данную реальность, так как условия, способы поощрения должны постоянно совершенствоваться и соответствовать изменению ситуации. Вопрос о повышении эффективности нормативно-правовых актов по вопросам поощрения военнослужащих - это вопрос результативности их действия, максимального приближения к обозначенной цели. В противном случае, любой вид поощрения неминуемо придёт в несоответствие с создавшейся реальностью и к потере смысловых составляющих поощрения.

В существующей в настоящее время системе поощрений очень велик субъективный фактор, поскольку применение поощрения является исключительной прерогативой командиров и начальников. В то же время, в проводимой военной реформе - переходе на профессиональную основу армии, полагаем, этот вопрос должен быть более регламентирован, должны существовать конкретные критерии, на основании которых субъекты, участвующие в поощрительном правоотношении будут иметь определённые права и обязанности на поощрение (для этого в работе и приведены случаи обязательного поощрения).

Вместе с тем, несмотря на выявленные недостатки в системе поощрений, говорить о том, что метод изжил себя, будет неправильно, так как система, как и любая другая, нуждается в совершенствовании и постоянном обновлении.

Таким образом, решение обозначенных проблем возможно только в рамках продуманной и взвешенной государственной поощрительной правовой политики, а отраженные отрицательные недостатки в поощрительном производстве вполне реально могут претендовать на роль одного из приоритетных направлений деятельности в данной сфере со стороны законодательных органов, руководства страны, соответствующих органов безопасности и силовых структур различных ведомств.

Библиографический список

1. «О воинских обязанностях и военной службе», ФЗ от 28. 03. 1998г., № 53 // СЗ РФ 2004 г., №27 ст. 2711.

. «О государственной гражданской службе РФ», ФЗ от 27. 07. 2004г., №79-Фз// СЗ РФ 2004г., №31 ст. 3215

. «О статусе военнослужащих», ФЗ от 27. 05. 1998 г., №76-ФЗ

. Положение «О Почетной грамоте Правительства РФ и благодарности Правительства РФ», от 31.01.2009г., № 73

. Дисциплинарный Устав Вооруженных Сил Российской Федерации. Указ Президента РФ от 10 ноября 2007 г., №1495

. Бахрах Д.Н., Россинский Б.В., Старилов Ю.Н., Административное право, 2-е издание, изд., «Норма», М.,2005.

. Винокуров В.А. Комментарий к Положению о государственных наградах Российской Федерации. СПб, 2007.

6. Малько А.В. Теория государства и права в вопросах и ответах. - М., 1997.

7. Корякин В.М. Введение в теорию военного права: российский военно-правовой сборник.2007. №9.

. Кудашкин А.В Военная служба в Российской Федерации: теория и практика правового регулирования, СПб. 2003.

. Лазарев В.В. Пробелы в праве и пути их устранения, М., 1974.

10. Певень Л.В Проблемы совершенствования состязательности в Вооруженных Силах Российской Федерации [электронный ресурс]. URL: http:// www.mil.ru

. Тихомиров Ю.А Эффективность закона: от цели к результату // Журнал российского права. 2009. № 4.

. Фатеев К.В. Юридические опасности военной безопасности Российской Федерации // Право в Вооруженных Силах. 2003. №12.

. Варламова Н.В. Эффективность правового регулирования: переосмысление концепций // Правоведение. 2009. №1

14. Мурашев Г.А. Титулы, чины, награды. СПб., 2003.

. Малько А.В. Льготная и поощрительная правовая политика. СПб. 2004. С. 180.

16. Мунчаев <http://lib.rus.ec/a/57744> Ш. М. История России <http://lib.rus.ec/b/180083>. М., 2003.

. Геллер. М. Я. История Российской Империи: Т.2. 1997.

. Интернет источник - <http://www.voenprav.ru/doc-2901-1.htm>

Приложение 1

Дифференциация понятий «стимул», «правовой стимул», «льгота», «привилегия», «иммунитет», «поощрение»

Приложение 2

Механизм действия правовых стимулов через сознание военнослужащих на исполнение обязанностей военной службы