

Понятие и правовая природа дисциплинарных взысканий и поощрений в органах прокуратуры Республики Беларусь

Гасанов А.П.

Академия управления при Президенте Республики Беларусь

Система дисциплинарных взысканий и поощрений в органах прокуратуры Республики Беларусь является ключевым элементом, обеспечивающим эффективность их работы и мотивацию прокуроров к добросовестному исполнению служебных обязанностей. Актуальность исследования обусловлена особой ролью прокуратуры в системе государственных органов, поскольку от эффективности применения мер дисциплинарного взыскания и поощрений напрямую зависит уровень служебной дисциплины в органах прокуратуры и, как следствие, общественное доверие к ним со стороны институтов гражданского общества.

Целью настоящей работы является комплексное изучение существующих систем дисциплинарных взысканий и мер поощрений прокуроров, выявление проблемных аспектов и разработка предложений по их совершенствованию.

Материал и методы. Материалом исследования послужили Закон Республики Беларусь от 8 мая 2007 г. № 220-З «О прокуратуре Республики Беларусь», Положение о прохождении службы в органах прокуратуры Республики Беларусь, утвержденное Указом Президента Республики Беларусь от 27 марта 2008 г. № 181. Теоретическая основа — работы ведущих ученых в области административного права. В качестве методов были использованы формально-юридический, аналитический и системный.

Результаты и их обсуждение. Закрепленные в законодательстве меры дисциплинарного взыскания и поощрений позволяют комплексно регулировать служебное поведение прокуроров, создавая сбалансированную систему стимулов и ограничений. Авторская классификация дисциплинарных взысканий и поощрений призвана оптимизировать понимание функционального назначения рассматриваемых институтов, что должно повысить эффективность их практического применения.

Заключение. В результате проведенного исследования разработана авторская классификация мер дисциплинарного взыскания, основанная на разделении на морально-репутационные и статусно-правовые по характеру последствий, так и мер поощрения, дифференцированных на оперативные и карьерно-образующие по их функциональному назначению, что позволяет системно анализировать их воздействие на служебное поведение прокуроров.

Ключевые слова: служба в органах прокуратуры, дисциплинарные взыскания, поощрения, служебная дисциплина.

The Concept Legal Nature of Disciplinary Sanctions and Incentives in the Prosecutor's Offices of the Republic of Belarus

Gasanov A.P.

Administration Academy under the Aegis of the President of the Republic of Belarus

The system of disciplinary sanctions and incentives in the prosecutor's office of the Republic of Belarus is a key element in ensuring the effectiveness of their work and motivating prosecutors to conscientiously perform their official duties. The relevance of this study stems from the special role of the prosecutor's office in the state system, as the level of official discipline in prosecutorial bodies and, consequently, public trust in them from civil society institutions, directly depends on the effectiveness of disciplinary sanctions and incentives.

The purpose of this study is to comprehensively examine the existing systems of disciplinary sanctions and incentives for prosecutors, identify problematic aspects, and develop proposals for their improvement.

Material and methods. The study was based on the Law of the Republic of Belarus of May 8, 2007, № 220-Z "On the Prosecutor's Office of the Republic of Belarus", and the Regulation on Service in the Prosecutor's Office of the Republic of Belarus, approved by Decree of the President of the Republic of Belarus of March 27, 2008, № 181. The theoretical basis for the study was the works of leading scholars in the field of administrative law. The research methods used were formal legal, analytical, and systemic.

Findings and their discussion. Disciplinary sanctions and incentives enshrined in legislation allow for comprehensive regulation of prosecutors' professional conduct, creating a balanced system of incentives and restrictions. The author's classification of disciplinary sanctions and incentives is intended to optimize understanding of the functional purpose of these institutions, which should increase the effectiveness of their practical application.

Conclusion. *The study resulted in the development of a proprietary classification of disciplinary measures based on a distinction between moral-reputational and status-legal measures based on the nature of their consequences, as well as incentive measures differentiated into operational and career-building measures based on their functional purpose. This allows for a systematic analysis of their impact on prosecutors' professional conduct.*

Key words: *service in the prosecutor's office, disciplinary penalties, incentives, official discipline.*

Система дисциплинарных взысканий и поощрений в органах прокуратуры Республики Беларусь представляет собой не просто инструмент кадровой работы, а важнейший элемент обеспечения эффективности и законности всего прокурорского корпуса. Применение поощрений и взысканий подчинено решению двуединой задачи: с одной стороны, мотивации прокуроров к добросовестному поведению исполнению своих служебных обязанностей, а с другой — поддержанию строгой служебной дисциплины. В этом контексте актуальность настоящего исследования обусловлена особой ролью органов прокуратуры в государственном механизме как органа, обеспечивающего верховенство закона, прав и свобод граждан, что требует безупречного уровня дисциплины ее сотрудников. Поэтому эффективность механизмов, регулирующих служебное поведение прокурорских работников, становится ключевым фактором, определяющим уровень публичного доверия со стороны институтов гражданского общества.

Целью настоящей работы является комплексное исследование существенных систем дисциплинарных взысканий и поощрений прокуроров, выявление проблемных аспектов. В рамках достижения обозначенной цели в работе обосновывается и предлагается также новая классификация дисциплинарных взысканий и поощрений, призванная оптимизировать понимание их функционального назначения.

Материал и методы. Материалом исследования послужили нормативные правовые акты, регулирующие порядок прохождения службы в органах прокуратуры Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 8 мая 2007 г. № 220-3 «О прокуратуре Республики Беларусь» (далее — Закон о прокуратуре), Положение о прохождении службы в органах прокуратуры Республики Беларусь, утвержденное Указом Президента Республики Беларусь от 27 марта 2008 г. № 181 (далее — Положение о прохождении службы в органах прокуратуры). Теоретической основой исследования послужили работы ведущих ученых в области административного права. В качестве методов исследования были использованы формально-юридический, аналитический и системный.

Результаты и их обсуждение. Дисциплинарная ответственность является одной из важнейших составляющих процесса прохождения государственной службы, главная задача которой — обеспечение дисциплины в рамках служебного подчинения [1, с. 132]. Как справедливо отмечает М.Б. Добробаба, «с помощью дисциплинарной ответственности могут быть решены как некоторые проблемы обеспечения функционирования эффективной системы государственного управления, создания административно-правовых средств предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной службы, так и обеспечена защита прав и законных интересов государственных служащих» [2, с. 3]. Полагаем, что дисциплинарная ответственность направлена на поддержание профессионализма и эффективности государственной службы, а также на соблюдение требований, необходимых для обеспечения общественного доверия к работе государственных служащих.

Непосредственной мерой реализации дисциплинарной ответственности является привлечение лица, совершившего дисциплинарный проступок, к соответствующей мере дисциплинарного взыскания.

Система дисциплинарных взысканий закреплена в п. 60 Положения о прохождении службы в органах прокуратуры: 1) замечание; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) предупреждение о неполном служебном соответствии; 5) понижение в классном чине на одну ступень ниже имеющегося; 6) лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев; 7) лишение нагрудного знака органов прокуратуры; 8) освобождение от занимаемой должности (увольнение); 9) освобождение от занимаемой должности (увольнение) с лишением классного чина. Закон о прокуратуре в ст. 55 содержит последние четыре из названных взысканий, указывая при этом, что остальные дисциплинарные взыскания исходят из законодательства о труде и законодательства о государственной службе. Анализ представленной системы показывает их упорядоченность по нарастающей строгости воздействия на прокурора, а сам перечень является исчерпывающим.

В юридической литературе имеется несколько классификаций дисциплинарных взысканий. Так, Д.Н. Бахрах выделяет морально-правовые санкции и санкции, изменяющие, прекращающие связи лица с коллективом [3, с. 351]. Э.Л. Лещина классифицирует дисциплинарные взыскания следующим образом: морально-правовые; статусного и имущественного характера; ограничивающие личную свободу; ограничивающие личные неимущественные права; препятствующие дальнейшему прохождению службы и совершению правонарушений [4, с. 48]. А.В. Сергеев делит дисциплинарные взыскания на связанные с моральным осуждением правонарушителя и его деяния и затрагивающие его право на прохождение государственной службы [5, с. 8]. Таким образом, в юридической доктрине дисциплинарные взыскания классифицируются по различным критериям, что отражает их комплексный и многогранный характер.

Исходя из фактических последствий применения той или иной меры дисциплинарного взыскания прокуроров, их можно разделить на две группы: психолого-репутационные и статусно-правовые. Первые представляют собой официальное осуждение поведения прокурора и выражаются в порицании нарушителей дисциплины в служебном коллективе. К ним следует отнести замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, поскольку они схожи по процедуре и последствиям их применения. В результате такого порицания происходит непосредственное воздействие на внутреннюю волю и убеждения правонарушителя. Данные взыскания фокусируются на восприятии личности прокурора его коллегами в коллективе, но они не имеют конкретного выражения в соответствующих неблагоприятных финансовых, служебных и иных последствиях для нарушителя.

Наиболее мягким видом дисциплинарного взыскания является замечание. С точки зрения русского языка замечание – это указание на ошибку [6, с. 327]. Эта мера применяется при незначительных нарушениях служебной дисциплины, которое требует оформления письменного приказа.

Более строгим по сравнению с замечанием дисциплинарным взысканием является выговор. С семантической точки зрения выговор — это строгое словесное внушение [6, с. 176]. Выговор применяется за более существенные проступки, чем замечание. Еще более суровым взысканием является строгий выговор. Полагаем, что строгий выговор должен применяться, когда на прокурора

уже налагались взыскания в виде замечания или выговора и это взыскание является действующим.

Предупреждение о неполном служебном соответствии может применяться в случаях, когда ранее уже применялись меры дисциплинарного воздействия, но прокурор не способен в полной мере (или не желает) выполнять возложенные на него служебные обязанности, допускает неоднократные нарушения служебной дисциплины. Оно играет двойную роль: с одной стороны, несет воспитательный характер и направлено на исправление прокурором своего поведения; с другой — прокурор предупреждается о том, что в последующем к нему может быть применено более строгое взыскание [7, с. 18]. На наш взгляд, предупреждение о неполном служебном соответствии при всей внешней серьезности фактически не отличается от замечания и выговора ни по характеру воздействия на прокурора, ни по фактическим последствиям и автоматически снимается через год. Поэтому согласимся с мнением М.В. Преснякова и С.Е. Чанова в том, что если лицо в момент наложения взыскания не в полной мере соответствует занимаемой должности, то это не значит, что через год он будет ей соответствовать [8, с. 105].

Статусно-правовые меры дисциплинарного воздействия влекут устойчивые изменения в служебно-правовом статусе нарушения, в том числе с материально-правовыми последствиями. Данная категория взысканий обладает выраженной пресекающей направленностью, реализуемой через механизмы индивидуального правового воздействия, и приводит к необратимым или долгосрочным модификациям в служебных правоотношениях. Отличительной особенностью таких мер является их способность кардинально изменять юридический статус субъекта, выходя за рамки временного воспитательного воздействия и приобретая характер правопрекращающих или правообразующих санкций. К этой группе относятся: понижение в классном чине на одну ступень ниже имеющегося; лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев; лишение нагрудного знака органов прокуратуры; освобождение от занимаемой должности (увольнение); освобождение от занимаемой должности (увольнение) с лишением классного чина.

Понижение в классном чине на одну ступень ниже имеющегося является дисциплинарным взысканием, применение которого влечет за собой не только моральные, но и материальные

последствия. В литературе существует мнение о необходимости исключения такого дисциплинарного взыскания, исходя из сомнительной эффективности его применения на практике [9, с. 188]. Однако эффективность этого взыскания не должна вызывать сомнений, поскольку сочетает в себе репутационные издержки с материальными потерями из-за уменьшения выплаты за имеющийся классный чин, что создает действительный инструмент предупреждения нарушений.

Лишение нагрудного знака органов прокуратуры (нагрудный знак «Почетный работник прокуратуры Республики Беларусь» и нагрудный знак отличия прокуратуры Республики Беларусь «За заслуги») происходит за совершение преступления либо грубого дисциплинарного проступка. Эффективность применения данного дисциплинарного взыскания заключается в его глубокой символической ценности, так как нагрудный знак олицетворяет многолетние достижения и безупречную службу, поэтому их лишение наносит серьезный удар по репутации прокурора, что однозначно направлено на укрепление служебной дисциплины.

Наличие дисциплинарного взыскания в виде лишения полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев оправданно ввиду необходимости закрепления материальных дисциплинарных мер. Ю.М. Буравлев полагает, что «меры морального осуждения не всегда способны предотвратить дисциплинарный проступок и не воспринимаются государственным служащим как угроза его положению, нужны более ощутимые меры дестимулирующего характера, ущемляющие виновное лицо в получении материальных благ» [10, с. 121]. К таким выплатам следует относить ежемесячные, ежеквартальные премии и др. [11, с. 10].

Освобождение от занимаемой должности (увольнение) — это крайняя мера дисциплинарного принуждения, к которой прибегают, когда другие меры дисциплинарного воздействия исчерпаны и не дали положительного эффекта. При его применении происходит расторжение контракта с прокурором и государственно-служебные правоотношения прекращаются. Следует отметить, что законодатель рассматривает термины «увольнение» и «освобождение от занимаемой должности» как равноценные понятия, что, необоснованно, поскольку увольнение во всех случаях означает прекращение службы, в то время как освобождение от занимаемой должности может означать перевод на нижестоящую должность

по решению руководителя. Полагаем, что освобождение от занимаемой должности является более широким понятием, чем увольнение, так как кроме прекращения служебных отношений, оно может повлечь за собой и их изменение. В этом контексте наиболее суровое дисциплинарное взыскание следует именовать только как увольнение, что терминологически свойственно отечественной правовой системе, поэтому необходимо внести соответствующие изменения в Положение о прохождении службы в органах прокуратуры.

Более суровым дисциплинарным взысканием является увольнение с лишением классного чина. Отличие между увольнением и освобождением с лишением классного чина заключается в степени тяжести дисциплинарного воздействия на служебный статус работника прокуратуры. Обычное освобождение от должности прекращает служебные отношения, но сохраняет за сотрудником приобретенный классный чин, оставляя возможность его дальнейшего использования при повторном трудоустройстве на государственную службу. В то же время увольнение с лишением классного чина не только прекращает служебные правоотношения, но и полностью аннулирует специальный статус работника, лишая его всех прав и привилегий, связанных с присвоенным званием.

Поощрительная политика, в свою очередь, направлена на «побуждение государственных служащих к заслуженному поведению, а также на поиск новых и оптимизацией существующих видов поощрений для них» [12, с. 71]. Поэтому поощрение играет важную роль в мотивировании высоких результатов управленческого труда и является реальным стимулом для достижения лучших результатов.

Ю.Н. Старилов под поощрением в системе государственной службы понимает «осуществляемую в установленном порядке специальную деятельность государственных органов и должностных лиц, выражающуюся в применении к государственному служащему мер морального и материального стимулирования, основанием чего является признание заслуг государственного служащего, успешное и добросовестное в течение продолжительного времени исполнение им своих должностных обязанностей, а также выполнение заданий особой важности и сложности» [13, с. 137]. По мнению А.Ф. Ноздрачева, поощрением государственных служащих являются «меры морального и материального характера, связанные с публичным признанием заслуг и оказанием общественного почета государственным служащим

за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и достигнутые результаты в государственной службе» [14, с. 373]. Согласно представленным дефинициям поощрение выступает значимым инструментом мотивации добросовестной и результативной служебной деятельности. Реализуясь в материальной или моральной форме, оно основывается на официальном признании профессиональных достижений и особых заслуг государственного служащего. Подобный правовой механизм выполняет не только стимулирующую функцию, но и способствует укреплению служебной дисциплины и формированию позитивных моделей поведения.

Меры поощрения прокуроров в усеченном виде закреплены в Законе о прокуратуре (ст. 54) и детально изложены в Положении о прохождении службы в органах прокуратуры (п. 50). К поощрениям прокуроров относятся: «объявление благодарности; денежное вознаграждение; награждение ценным подарком; награждение Почетной грамотой Генерального прокурора; награждение грамотой прокурора области, города Минска; занесение на Доску почета Генеральной прокуратуры; занесение на Доску почета прокуратуры области, города Минска; досрочное присвоение классного чина; присвоение классного чина на одну ступень выше очередного; присвоение очередного классного чина на одну ступень выше положенного по занимаемой должности; награждение нагрудным знаком органов прокуратуры; досрочное снятие дисциплинарного взыскания; иные меры поощрения, предусмотренные законодательством о государственной гражданской службе и о труде». Проанализируем их.

Так, объявление благодарности (п. 50.1 Положения о прохождении службы в органах прокуратуры) является важной формой поощрения прокуроров. Этимологически благодарность означает «официальное выражение высокой оценки чьего-либо труда» [6, с. 87]. Объявление благодарности представляет собой меру поощрения, которая сочетает моральное стимулирование, направленное на укрепление профессиональной самооценки прокурора, с материальным компонентом в виде выплаты единовременного денежного вознаграждения.

Денежное вознаграждение (п. 50.2 Положения о прохождении службы в органах прокуратуры) преследует цель увеличения дохода прокурора. Однако значимость данной меры выходит за сугубо экономические рамки, трансформируя ее в эффективный инструмент мотивации, ориенти-

рующий прокуроров на достижение высоких служебных результатов.

Награждение ценным подарком (п. 50.3 Положения о прохождении службы в органах прокуратуры) как мера поощрения сочетает в себе одновременно элементы материального и морального стимулирования. С одной стороны, передача конкретного материального блага обладает практической ценностью, с другой — сама церемония награждения выполняет важную символическую функцию, выступая актом публичного признания значимости профессионального вклада прокурора в деятельность органов прокуратуры.

Награждение Почетной грамотой Генерального прокурора либо грамотой прокурора области, г. Минска (п. 2 ст. 54 Закона о прокуратуре, п. 50.4–50.5 Положения о прохождении службы в органах прокуратуры) удостоверяет заслуги награжденного прокурора. Данное поощрение акцентирует внимание на индивидуальных профессиональных достижениях прокурора и демонстрирует официальное их признание со стороны руководства. Сочетание с выплатой единовременного денежного вознаграждения подчеркивает комплексный характер этого вида поощрения, гармонично интегрирующего как моральные, так и материальные стимулы.

Занесение на Доску почета Генеральной прокуратуры или на Доску почета прокуратуры области, г. Минска (п. 2 ст. 54 Закона о прокуратуре, п. 50.6–50.7 Положения о прохождении службы в органах прокуратуры) представляет собой акт публичного признания профессиональных достижений прокурора. Визуальная форма данного поощрения, выражающаяся в размещении фотопортретов отличившихся сотрудников, сочетается с материальным стимулом в виде единовременного денежного вознаграждения, что формирует комплексный механизм морального и материального стимулирования.

Досрочное присвоение классного чина, присвоение классного чина на одну ступень выше очередного, присвоение очередного классного чина на одну ступень выше положенного по занимаемой должности (п. 2 ст. 54 Закона о прокуратуре, п. 50.8–50.10 Положения о прохождении службы в органах прокуратуры) свидетельствуют о признании высоких профессиональных заслуг прокурора и особой значимости вклада в работу органов прокуратуры, повышают авторитет прокурора среди коллег. Представляется, что применение указанных мер поощрения создают устойчивую мотивацию к дальнейшей профессиональной реализации. Важным стимулом

выступает и непосредственная материальная выгода, поскольку повышение классного чина влечет за собой и увеличение заработной платы.

Награждение нагрудным знаком органов прокуратуры (п. 2 ст. 54 Закона о прокуратуре, п. 50.11 Положения о прохождении службы в органах прокуратуры) представляет собой важный элемент системы поощрения в органах прокуратуры, свидетельствует об официальном признании заслуг и достижениях прокурора со стороны Генеральной прокуратуры Республики Беларусь. В органах прокуратуры учреждены нагрудный знак «Почетный работник прокуратуры Республики Беларусь» и нагрудный знак отличия прокуратуры Республики Беларусь «За заслуги». Награждение данными нагрудными знаками выполняет значительную мотивационную функцию, ориентируя прокуроров на непрерывное профессиональное совершенствование, добросовестное выполнение служебных обязанностей и достижение высоких результатов. Стимулирующий эффект данной меры усиливается за счет комплексного характера, сочетающего публичное признание заслуг с материальным поощрением в форме единовременного денежного вознаграждения.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания (п. 2 ст. 54 Закона о прокуратуре, п. 50.12 Положения о прохождении службы в органах прокуратуры) стимулирует прокурора к исправлению своего поведения и добросовестному исполнению обязанностей. Наложение на прокурора дисциплинарного взыскания ограничивает возможность применения в отношении него каких-либо мер поощрения в течение одного года за исключением досрочного снятия дисциплинарного взыскания.

Проведенный анализ системы поощрений в органах прокуратуры свидетельствует о ее системной целостности и многоаспектности. Действующая модель стимулирования охватывает весь спектр профессиональной деятельности — от оперативного признания текущих заслуг до долгосрочного карьерного роста. При этом большинство мер поощрения носят комплексный характер, сочетая моральные и материальные стимулы. Особое место в этой системе занимает досрочное снятие дисциплинарного взыскания, выступающее в качестве исключительно морального стимула, направленного на исправление служебного поведения и реабилитации сотрудника.

В этом контексте целесообразным представляется предложить авторскую классификацию поощрений прокуроров, основанную на принципе

дифференциации их функционального назначения: оперативные и карьерно-образующие. Такой подход базируется на том, что одни поощрения обеспечивают немедленное реагирование на профессиональные достижения и поддержания текущей мотивации служебной деятельности (оперативные). К ним следует отнести такие, как объявление благодарности, денежное вознаграждение, награждение ценным подарком, награждение Почетной грамотой Генерального прокурора, грамотами прокурора области и г. Минска, занесение на доски почета органов прокуратуры. Другие поощрения создают перспективу долгосрочного профессионального роста, оказывающее стратегическое влияние на профессиональное развитие (карьерно-образующие). К ним относятся награждение нагрудным знаком органов прокуратуры, досрочное присвоение классного чина; присвоение классного чина на одну ступень выше очередного; присвоение очередного классного чина на одну ступень выше положенного по занимаемой должности; досрочное снятие дисциплинарного взыскания. Государственные награды обладают двойственной природой, что позволяет рассматривать их в рамках обеих категорий поощрений. Их стратегическое значение как карьерно-образующего фактора невозможно переоценить — такие награды коренным образом могут изменить профессиональный статус прокурора, открывая новые перспективы служебного роста и формируя устойчивую репутацию.

Представленная классификация отражает системный характер прокурорских поощрений, где оперативные меры создают основу для ежедневной эффективной работы, в то время как карьерно-образующие поощрения формируют долгосрочные профессиональные перспективы. При этом обе группы мер находятся в отношениях взаимодополняемости, образуя целостный механизм мотивации прокуроров. Методологическая ценность данной классификации проявляется в ее способности выявлять системные взаимосвязи между текущим стимулированием и долгосрочными карьерными перспективами. Она позволяет анализировать поощрительную практику не как набор разрозненных мер, а как целостный механизм профессионального становления прокурорских кадров, что в совокупности способствует формированию эффективного корпуса прокурорских кадров.

Заключение. Существующая система дисциплинарных взысканий прокуроров, будучи формально упорядоченной, тем не менее требует некоторых корректировок для оптимизации

ее эффективности. Следует исключить термин «освобождение от занимаемой должности», поскольку он может применяться не только в контексте прекращения служебных отношений, оставив при этом термин «увольнение», определенно означающий прекращение службы вследствие нарушения служебной дисциплины.

Кроме того, сформулирована авторская классификация дисциплинарных взысканий, основанная на принципиально новом подходе к их систематизации, учитывающем не формальные критерии, а характер правовых последствий и механизм воздействия на нарушителя:

морально-репутационные (замечание, выговор, строгий выговор), представляющие собой официальное осуждение поведения прокурора, воздействующее на внутреннюю волю и убеждения нарушителя, без конкретного выражения в соответствующих неблагоприятных для него финансовых и служебных последствиях;

статусно-правовые (понижение в классном чине на одну ступень ниже имеющегося; лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев; лишение нагрудного знака органов прокуратуры; увольнение; увольнение с лишением классного чина), влекущие устойчивое изменение правовое положение нарушителя, сопровождающиеся в том числе материальными последствиями.

Проведенный анализ системы поощрений прокуроров позволил разработать новую классификацию, основанную на функциональном назначении мер поощрения:

оперативные (объявление благодарности, денежное вознаграждение, награждение ценным подарком, награждение Почетной грамотой Генерального прокурора, грамотами прокурора области и г. Минска, занесение на доски почета органов прокуратуры), которые обеспечивают немедленное реагирование на профессиональные достижения и текущую мотивацию служебной деятельности;

карьерно-образующие (награждение нагрудным знаком органов прокуратуры, досрочное присвоение классного чина; присвоение классного чина на одну ступень выше очередного; присвоение очередного классного чина на одну ступень выше положенного по занимаемой должности; досрочное снятие дисциплинарного взыскания), ориентированные на стратегическое развитие и изменение профессионального статуса прокурора, открывая новые перспективы служебного роста и формируя устойчивую репутацию.

Предложенная классификация позволяет рассматривать поощрительную практику как целостный механизм профессионального роста прокуроров, объединяющий оперативное стимулирование текущей деятельности с перспективным карьерным планированием.

Литература

1. Борисов, Н.И. Государственная и муниципальная служба / Н.И. Борисов. — М.: КНОРУС, 2021. — 472 с.
2. Добробаба, М.Б. Дисциплинарная ответственность в системе государственно-служебных правоотношений: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.14 / Добробаба Марина Борисовна; Саратов. гос. юрид. акад. — Саратов, 2018. — 49 с.
3. Бахрах, Д.Н. Административное право / Д.Н. Бахрах. — М.: Бек, 1997. — 355 с.
4. Лещина, Э.Л. Система дисциплинарных взысканий, применяемых к государственным служащим Российской Федерации / Э.Л. Лещина // Юридическая наука и правоохранительная практика. — 2019. — № 1. — С. 40–50.
5. Сергеев, А.В. Актуальные вопросы ответственности государственных служащих по административному праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.14 / Сергеев Алексей Валерьевич; Моск. гос. ун-т им М.В. Ломоносова. — М., 2005. — 28 с.
6. Толковый словарь русского языка: ок. 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов; под ред. проф. Л.И. Скворцова. — 28-е изд., перераб. — М.: Мир и Образование, 2019. — 1376 с.
7. Писаренко, Е.С. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих в Российской Федерации / Е.С. Писаренко // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. — 2016. — № 7. — С. 17–19.
8. Пресняков, М.В. Дисциплинарная ответственность гражданских служащих: проблемы нормативной определенности и справедливой дифференциации / М.В. Пресняков, С.Е. Чанов // Трудовое право. — 2009. — № 9. — С. 103–110.
9. Стрельников, В.В. Административно-правовое регулирование службы в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14 / Стрельников Владилен Владимирович; Саратов. гос. акад. права. — Саратов, 2008. — 221 л.
10. Буравлев, Ю.М. Дисциплинарная ответственность государственных служащих (теоретическое и правовое исследование) / Ю.М. Буравлев. — М.: Юрид. норма: ИНФРА-М, 2019. — 160 с.
11. Комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» // Труд и заработная плата. — 2015. — № 1. — С. 9–14.
12. Малько, А.В. Поощрительная правовая политика в сфере государственной службы: проблемы оптимизации / А.В. Малько, Е.В. Типикина // Современное право. — 2012. — № 7. — С. 70–73.
13. Старилов, Ю.Н. Государственная служба и служебное право / Ю.Н. Старилов. — М.: Норма: Инфра-М, 2018. — 239 с.
14. Ноздрачев, А.Ф. Государственная служба / А.Ф. Ноздрачев. — М.: Статут, 1999. — 592 с.

Поступила в редакцию 15.10.2025