

**УДК 34****Правовое регулирование поощрения государственных служащих органов финансового надзора****Волкова Виктория Владимировна**

Кандидат юридических наук, доцент,  
доцент кафедры административного и финансового права,  
Северо-Кавказский филиал Российского государственного  
университета правосудия,  
350020, Российская Федерация, Краснодар, ул. Красных Партизан, 234;  
e-mail: www.truba.ru@mail.ru

**Аннотация**

В статье рассмотрены основные проблемы правового регулирования поощрения государственных гражданских служащих органов финансового контроля. Установлено, что основаниями для поощрения государственных гражданских служащих органов финансового контроля являются «заслуженное поведение», «высокий личный вклад», «безупречная и эффективная служба», «добросовестное исполнение служебных обязанностей» и т.д. Однако, указанные понятия не закреплены на законодательном уровне, что влечет за собой субъективизм в процессе поощрения государственных гражданских служащих и предоставляет возможности для развития коррупции. Предложены разработка и принятие единого федерального нормативного правового акта, посредством которого будет осуществляться регулирование вопросов поощрений и наград государственных гражданских служащих, а также закрепление на законодательном уровне легального определения «безупречной гражданской службы». Кроме того, предложено разработать четкие критерии оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих органов финансового контроля, которые будут учитывать не только количественные, но также и качественные аспекты их деятельности. С целью обеспечения прозрачности системы поощрения государственных гражданских служащих органов финансового контроля, которая позволит исключить субъективный фактор и коррупционную составляющую, а также даст каждому служащему уверенность в том, что его усилия будут признаны и вознаграждены предложено сформировать четкие стандарты и критерии, на основе которых будет определяться та или иная мера поощрения.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Волкова В.В. Правовое регулирование поощрения государственных служащих органов финансового надзора // Вопросы российского и международного права. 2024. Том 14. № 4А. С. 105-113.

**Ключевые слова**

Государственные служащие, поощрение, органы финансового надзора, правовое регулирование поощрения, совершенствование системы поощрений.

## Введение

Сегодня одной из наиболее актуальных проблем является анализ правового регулирования поощрения государственных служащих органов финансового контроля, поскольку именно этими органами выполняется одна из наиболее важных государственных функций по осуществлению финансового контроля.

Происходящие сегодня изменения в политике, экономике и социальной сфере России обуславливают особенную важность рассматриваемого вопроса.

Сказанное подтверждает важность поощрительных норм, однако, не смотря на это, сегодня одной из наиболее важных проблем в данной области является отсутствие закрепления легального определения понятия поощрения на законодательном уровне.

Поощрительные нормы входят в состав правовых норм и являются одним из их видов, поскольку они содержат определенного рода правила поведения, обеспечение которых осуществляется за счет силы государственного принуждения.

Помимо этого, сегодня существует и проблема достаточно слабого применения поощрительных норм, что непосредственно связано с достаточно слабым уровнем развития общественных отношений, которые обладают ценностью для социума.

В связи с этим, сегодня существует объективная необходимость анализа направлений развития правового механизма применения норм о поощрении в целом и в отношении служащих органов финансового надзора в частности.

## Основная часть

В свете обозначенных выше проблем, одним из актуальных направлений решения видится законодательное закрепление легального определения понятия «поощрения». Необходимость такого закрепления обусловлена повышением эффективности применения поощрительных норм.

В современной научной литературе можно обнаружить два основных подхода в части определения значения поощрения. Согласно первому подходу поощрение имеет самостоятельное значение, а согласно второму – оно является составляющей убеждения.

На наш взгляд, первая из представленных позиций является более обоснованной и мы согласны именно с ней.

Сегодня существует достаточно широкий перечень поощрительных норм, что непосредственно обусловлено достаточно обширным перечнем их видов и форм, а также широким перечнем нормативных актов, направленных на регулирование поощрений.

В результате, существует объективная необходимость во множестве разнообразных процедур с целью исключения субъективного фактора при применении поощрительных норм и определении той или иной меры поощрения.

Действующее российское законодательство предусматривает достаточно широкий перечень норм о поощрении, который постоянно дополняется поощрительными нормами, устанавливаемыми на различных уровнях власти, в результате чего правоприменитель получает значительно больший круг возможностей выбора той или иной поощрительной нормы, которая будет наиболее адекватной достижениям определенного работника.

Правовая основа поощрения государственных служащих включает в себя перечень нормативно-правовых актов, основным из которых является Федеральный закон № 79-ФЗ «О

государственной гражданской службе Российской Федерации», в котором закреплены права, обязанности и ответственность государственных гражданских служащих и механизмы их поощрения.

Следует отметить, что в современной правовой системе России комплекс норм о поощрении формирует межотраслевой институт, включающий в себя нормы разных правовых отраслей.

В первую очередь следует отметить положения о поощрении, которые закреплены Конституцией РФ, поскольку именно они являются основными на всей территории страны.

Помимо федерального законодательства различными ведомствами и министерствами могут быть определены ведомственные поощрения и награды их служащих.

Так, служащие Счетной палаты РФ, которая является высшим органом государственного контроля, в соответствии с Приказом Счетной палаты РФ от 12.08.2021 № 88 могут быть награждены следующими ведомственными наградами: знаком отличия «Заслуженный сотрудник Счетной палаты РФ», Благодарностью Председателя Счетной палаты РФ, Почетной грамотой, медалью «Ветеран Счетной палаты РФ» и знаком отличия «Наставник Счетной палаты РФ».

Указанным документом закреплен порядок представления к награждению ведомственными наградами служащих Счетной палаты РФ, а также должностных лиц региональных и муниципальных органов финансового контроля.

Приказом закреплены положения обо всех мерах поощрения служащих Счетной палаты, а также детальное описание каждого их видов поощрений.

В соответствии со ст. 1.1 Указанного выше приказа, под ведомственной наградой Счетной палаты РФ следует понимать форму поощрения служащих указанного государственного органа, а также органов финансового контроля субъектов Российской Федерации и муниципальных образований.

При награждении государственных служащих органов финансового контроля ведомственными наградами конкретный вид награды определяется в соответствии с характером и степенью заслуг лица, в отношении которого применяется поощрительная мера.

Считаем необходимым отметить, что в ст. 1.5 Приказа Счетной палаты РФ № 88 закреплен принцип последовательности награждения, в соответствии с которым поощрительные меры в отношении служащих органов финансового контроля применяются в следующем порядке: благодарность Председателя Счетной палаты, почетная грамота, знак отличия «Заслуженный сотрудник Счетной палаты РФ».

В указанном Приказе закреплено, что право на получение очередной ведомственной награды у служащих Счетной палаты возникает не ранее, чем по истечении 3 лет с момента получения предыдущей награды, в качестве исключения предусматривается награждение до истечения указанного срока за выполнение служащим особо важного задания.

В отношении членов Коллегии и руководителя Секретариата Счетной палаты решение о поощрении принимается непосредственно Председателем Счетной палаты, а решение о поощрении иных сотрудников принимается Председателем на основании представления к награждению.

Порядок, основания и виды поощрений в форме представления к награждению ведомственными наградами служащих региональных и муниципальных органов финансового контроля закреплен в разделе 3 анализируемого Приказа.

В частности, в ст. 3.1 Приказа закреплено, что служащие региональных и муниципальных органов финансового контроля могут быть представлены к поощрению Благодарностью

Председателя Счетной палаты либо награждению Почетной грамотой.

Решение о награждении служащих региональных и муниципальных органов финансового контроля принимается Председателем Счетной палаты на основании представлений к награждению, которые вносятся руководителями региональных и муниципальных органов финансового контроля, членом Коллегии или заместителем руководителя аппарата Счетной палаты, который непосредственно взаимодействует с региональными и муниципальными контрольно-счетными органами.

Считаем необходимым подчеркнуть, что служащие региональных и муниципальных органов финансового контроля, в отношении которых принимается решение о поощрении ведомственными наградами, должны иметь награды регионального законодательного (представительного) органа, обладать заслугами в сфере внешнего государственного или муниципального контроля и финансового контроля в области государственного управления и финансов.

Поощрение государственных гражданских служащих в виде награждения ведомственными наградами присутствует и в Министерстве финансов РФ. Так, в соответствии с Приказом Минфина от 15.02.2019 № 20н в Минфине учреждены следующие виды поощрений: награждение нагрудным знаком «Отличник финансовой работы», Благодарность Министра финансов РФ, благодарность Министерства финансов РФ.

Помимо этого, служащие Министерства могут быть представлены к поощрению в виде следующих ведомственных наград: занесением на Доску почету Минфина РФ, награждение Почетной грамотой Минфина, медалью «За службу в финансовых органах РФ», нагрудным знаком «Ветеран финансовых органов РФ» или медалью «С.Ю. Витте».

Поощрение служащих Минфина РФ в форме награждения почетной грамотой осуществляется за эффективную и безупречную службу и добросовестное выполнение своих служебных обязанностей. Почетной грамотой могут быть награждены служащие региональных и муниципальных органов и подразделений, находящихся в ведении Минфина РФ.

Еще одним видом поощрения служащих Минфина РФ является занесение на Доску почета Министерства финансов РФ. На Доску могут быть занесены гражданские служащие и сотрудники Министерства, которые имеют стаж работы в нем не менее 5 лет.

Данный вид поощрения в отношении гражданских служащих предусматривается за эффективную и безупречную службу и добросовестное исполнение должностных обязанностей государственным служащим, а также за достижение высоких результатов в труде и высокий личный вклад в решение стоящих перед Министерством задач.

Что касается сотрудников Министерства, то они могут быть занесены на Доску почета за активное участие в деятельности Министерства, в общественной деятельности, спортивных соревнованиях и т.д.

Поощрение в виде награждения медалью С.Ю. Витте осуществляется в отношении служащих Минфина РФ за особые заслуги в ходе исполнения служебных обязанностей, высокий уровень профессионального мастерства и большой личный вклад в решение задач, которые стоят перед Министерством.

Данный вид поощрения может применяться в отношении федеральных служащих Министерства и служащих федеральных служб, их региональных и муниципальных органов и подразделений, которые находятся в ведении Министерства.

Поощрение в виде награждения медалью «За службу в финансовых органах Российской Федерации» применяется в отношении служащих Министерства, а также государственных

гражданских служащих региональных и муниципальных финансовых органов, за многолетнюю, безупречную и эффективную службу.

Данный вид поощрения может быть применен в отношении служащих, имеющих стаж службы в Министерстве, региональных и муниципальных органов, который составляет 10, 20, 30 и 40 лет.

Государственные служащие, которые ранее проходили службу в Минфине РФ, а также в федеральных службах, их региональных и муниципальных органах, могут быть поощрены награждением нагрудным знаком «Ветеран финансовых органов Российской Федерации» за высокие результаты и заслуги в период прохождения службы и при условии, что они обладают общим стажем государственной или муниципальной службы в финансовых органах не менее 20 лет и имеют иные ведомственные награды.

Служащие Федеральной налоговой службы, которая также является одним из органов финансового контроля РФ, тоже могут поощряться ведомственными наградами.

Так, служащие центрального аппарата ФНС и ее региональных и муниципальных органов могут быть награждены знаком отличия «Почетный работник ФНС России».

Поощрение в виде награждения указанным знаком отличия применяется в отношении служащих, обладающих заслугами в области совершенствования налоговой системы и обеспечения защиты экономических интересов РФ в части осуществления государственного контроля за соблюдением налогового законодательства и обладающие стажем службы в органах ФНС не менее 10 лет.

Знаком отличия «Отличник ФНС России» могут поощряться служащие центрального аппарата ФНС, а также региональных и муниципальных органов, которые обладают стажем службы не менее 5 лет и имеют заслуги в части образцового выполнения служебных обязанностей и достижения высоких результатов в служебной деятельности, а также за эффективную и безупречную службу и значительный личный вклад в работу коллектива.

Из проведенного анализа становится понятно, что основаниями для поощрения государственных гражданских служащих органов финансового контроля являются «заслуженное поведение», «высокий личный вклад», «безупречная и эффективная служба», «добросовестное исполнение служебных обязанностей» и т.д.

Однако, по нашему мнению, поощрительные меры не должны применяться за соблюдение государственными гражданскими служащими установленных запретов, которые связаны с их службой, поскольку это влечет за собой возникновение субъективизма при применении норм о поощрении в отношении того или иного служащего, а также возникает множество возможностей для коррупционной деятельности.

Типикина Е.В. указывает на острую необходимость закрепления понятия «заслуга» на законодательном уровне, поскольку, по ее мнению, заслуга представляет собой добровольный и добросовестный поступок государственного служащего, связанный с исполнением служебных обязанностей и подчеркивает, что именно данный критерий должен лежать в основе применения поощрительных норм в отношении государственных гражданских служащих [Малько А.В., Типикина Е.В. Поощрительная правовая политика..., 2012].

Применение в качестве основания для применения в отношении госслужащего поощрительных норм такой категории, как «безупречная гражданская служба» также вызывает множество вопросов, поскольку, на наш взгляд, указанное основание никак не может являться таковым по причине того, что представляет собой обязанность государственных служащих, а никак не заслугу.

В связи с этим не вызывает сомнений необходимость законодательного закрепления, приведенного выше понятия.

Еще одним основанием применения поощрительных норм является «эффективная служба», которое также вызывает множество вопросов, поскольку в общем виде эффективность является не чем иным, как продуктивным использованием определенных ресурсов, необходимых для обеспечения достижения поставленных целей [Малько А.В., Типикина Е.В. Заслуженное поведение как основание..., 2019].

Следовательно, требуется разработать совершенно новый тип нормативно-правового регулирования поощрения, поскольку действующее законодательство не содержит в себе базовых понятий, затрагивающих вопросы применения поощрительных норм в отношении госслужащих органов финансового контроля.

В Федеральном законе № 79-ФЗ закреплён только перечень видов поощрений, которые могут быть применены в отношении госслужащих, однако, в нём отсутствуют нормы, которые были бы направлены на обеспечение регулирования вопросов поощрения и награждения государственных гражданских служащих.

Это означает, что существует объективная необходимость в разработке нового единого нормативного правового акта, в котором будут закреплены все указанные выше аспекты.

Указанным законом должны закрепляться не только его цели, задачи, принципы и порядок действия, но также и конкретные модели мер поощрения и основания для их применения. Кроме того, в нём должно быть закреплено легальное определение заслуженного поведения, а также порядок оценки эффективности госслужащих.

Еще одним основанием для применения поощрительной нормы является заслуженный поступок, под которым следует понимать действие материального состава, в результате которого наступают определенные полезные последствия.

Однако, на сегодняшний день в законодательстве отсутствует четкая и понятная формула заслуженного поступка, что, по нашему мнению, является упущением законодателя.

Видится необходимой проработка такой формулы с ее последующим закреплением на уровне федерального законодательства, а само ее содержание должно четко и понятно отражать характеристику заслуженного поведения и затрагивать все его составы.

Наиболее перспективным направлением совершенствования политики поощрений государственных гражданских служащих органов финансового контроля, по нашему мнению, сегодня является совершенствование нормативно-правовой базы поощрений государственных служащих, которое может быть реализовано путем повышения качества юридического оформления поощрительных норм в действующем законодательстве.

Помимо всего прочего, сегодня существует и необходимость установления и законодательного закрепления четких критериев оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих органов финансового контроля.

С этой целью необходимо разработать такие показатели, которые будут учитывать не только количественные, но также и качественные аспекты деятельности государственных гражданских служащих.

Эти показатели должны включать в себя такие критерии, как: выполнение поставленных задач, уровень удовлетворенности граждан деятельностью госслужащих органов финансового контроля, соблюдение этических правил и законодательных норм, уровень профессионального мастерства государственных служащих и индивидуальные достижения каждого государственного гражданского служащего органов финансового контроля.

Еще одним немаловажным аспектом является формирование максимально прозрачной системы поощрения государственных гражданских служащих органов финансового контроля, которая позволит исключить субъективный фактор и коррупционную составляющую, а также даст каждому служащему уверенность в том, что его усилия будут признаны и вознаграждены.

Для реализации данной цели необходимо сформировать четкие стандарты и критерии, на основе которых будет определяться та или иная мера поощрения.

К указанным критериям должны относиться: оценка результатов служебной деятельности каждого конкретного служащего, степень ответственности служащего, уровень служебной компетентности и уровень сложности задач, которые выполняет каждый отдельно взятый служащий.

Не следует также забывать и о разработке механизма, направленного на обеспечение регулярного обновления и адаптации системы поощрений государственных гражданских служащих органов финансового контроля, что сможет обеспечить ее постоянную актуальность и позволит сохранить мотивацию для государственных служащих.

### Заключение

Таким образом, эффективная система поощрения государственных гражданских служащих органов финансового контроля представляет собой обладающий важным значением инструмент повышения эффективности и результативности работы органов финансового контроля, которая сможет обеспечить привлечение талантливых сотрудников и будет стимулировать их профессиональный рост и развитие с одновременным обеспечением высоких результатов в служебной деятельности.

### Библиография

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС «Консультант Плюс».
2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
3. Указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 (ред. от 29.08.2022) «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» // СЗ РФ. 2010. №37. Ст. 4643.
4. Малько А.В., Типикина Е.В. Поощрительная правовая политика в сфере государственной службы : проблемы оптимизации // Современное право. 2012. № 7. С. 70-73.
5. Малько А.В., Типикина Е.В. Заслуженное поведение как основание для правового поощрения: необходимость формирования теории // Государство и право. 2019. № 11. С. 32-42.
6. Несмеянова О. Г., Занина Т. М. Правовое регулирование поощрения государственных служащих //Преступность в СНГ: проблемы предупреждения и раскрытия преступлений. – 2015. – С. 261-262.
7. Хоролец А. А. Основные проблемы соблюдения прав и свобод человека при проведении оперативно-розыскных мероприятий //Преступность в СНГ: проблемы предупреждения и раскрытия преступлений. – 2021. – С. 204-206.
8. Кочкина М. С. Роль теории государства и права в подготовке сотрудников правоохранительных органов //Преступность в СНГ: проблемы предупреждения и раскрытия преступлений. – 2022. – С. 98-99.
9. Бузун Е. В. Правовая культура должностных лиц органов финансового контроля //Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития. – 2015. – С. 85-87.
10. Марьян А. В. Административно-правовое регулирование поощрения государственных гражданских служащих //Современное право. – 2010. – №. 9. – С. 82-84.

## Legal regulation of encouragement of civil servants of financial supervision bodies

**Viktoriya V. Volkova**

PhD in Law, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Administrative and Financial Law,  
North-Caucasian branch of the Russian State  
University of Justice,  
350020, 234, Krasnikh Partizan ul., Krasnodar, Russian Federation;  
e-mail: www.truba.ru@mail.ru

### Abstract

The article considers the main problems of legal regulation of encouragement of state civil servants of financial control bodies. It is established that the grounds for encouragement of state civil servants of financial control bodies are "deserved behavior", "high personal contribution", "impeccable and effective service", "conscientious performance of official duties", etc. However, these concepts are not enshrined at the legislative level, which entails subjectivism in the process of encouraging public civil servants and provides opportunities for the development of corruption. It is proposed to develop and adopt a single federal normative legal act, through which the issues of incentives and awards of civil servants will be regulated, as well as to enshrine at the legislative level a legal definition of "impeccable civil service". In addition, it is proposed to develop clear criteria for assessing the performance efficiency of public civil servants of financial control bodies, which will take into account not only quantitative, but also qualitative aspects of their activities. In order to ensure the transparency of the system of incentives for public civil servants of financial control bodies, which will eliminate the subjective factor and corruption component, as well as give each employee confidence that his efforts will be recognized and rewarded, it is proposed to form clear standards and criteria on the basis of which will be determined this or that measure of encouragement.

### For citations

Volkova V.V. (2024) Pravovoe regulirovanie pooshchreniya gosudarstvennykh sluzhashchikh organov finansovogo nadzora [Legal regulation of encouragement of civil servants of financial supervision bodies]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 14 (4A), pp. 105-113.

### Keywords

Civil servants, incentives, financial supervisory authorities, legal regulation of incentives, improvement of incentive system

### References

1. Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993 with amendments approved during the all-Russian voting on 01.07.2020) // JPS "Consultant Plus".
2. Federal Law of 27.07.2004 № 79-FZ (ed. of 08.12.2020) "On State Civil Service in the Russian Federation" // Russian Federation. 2004. № 31. Art. 3215.



3. Decree of the President of the Russian Federation from 07.09.2010 № 1099 (ed. from 29.08.2022) "On measures to improve the state awarding system of the Russian Federation" // NW RF. 2010. №37. Art. 4643.
4. Malko A.V., Tipikina E.V. Incentive legal policy in the field of public service : problems of optimization // Modern Law. 2012. № 7. C. 70-73.
5. Malko A.V., Tipikina E.V. Meritorious behavior as a basis for legal encouragement: the need to form a theory // State and Law. 2019. № 11. C. 32-42.
6. Nesmeyanova O. G., Zanina T. M. Legal regulation of incentives for civil servants // Crime in the CIS: problems of preventing and solving crimes. – 2015. – P. 261-262.
7. Khorolets A. A. The main problems of observing human rights and freedoms during operational investigative activities // Crime in the CIS: problems of preventing and solving crimes. – 2021. – P. 204-206.
8. Kochkina M. S. The role of the theory of state and law in the training of law enforcement officers // Crime in the CIS: problems of preventing and solving crimes. – 2022. – P. 98-99.
9. Buzun E.V. Legal culture of officials of financial control bodies // Study of the innovative potential of society and the formation of directions for its strategic development. – 2015. – P. 85-87.
10. Maryan A.V. Administrative and legal regulation of incentives for public civil servants //Modern law. – 2010. – No. 9. – pp. 82-84.