СОДЕРЖАНИЕ

Введение…………………………………………………………………….3

1. Общая характеристика дисциплинарной ответственности сотрудников прокуратуры………………………………………………………..6
	1. Понятие дисциплинарной ответственности сотрудников органов прокуратуры…………………………………………..6
	2. Законодательство, регулирующее дисциплинарную ответственность сотрудников прокуратуры…………… ……12
2. Дисциплинарное производство в органах прокуратуры ………..16
	1. Особенности дисциплинарного производства в органах прокуратуры………………………………………………… ...16
	2. Субъекты дисциплинарного производства в органах прокуратуры………………………………………………….19
	3. Стадии дисциплинарного производства в органах прокуратуры…………………………………………………...23
3. Правовое регулирование поощрения служащих органов и учреждений прокуратуры …………………………………………………………29
	1. Понятие «поощрение» и виды поощрений работников прокуратуры……………………………………………………29
	2. Порядок назначений поощрений работников прокуратуры...34

Заключение………………………………………………………………..…..40

Список используемых источников…………………………………………..42

ВВЕДЕНИЕ

Прокуратура является неотъемлемым механизмом российской государственности и не может оставаться в стороне от изменений, происходящих в стране. Определяя концепцию развития прокуратуры на современном этапе, следует учитывать роль прокуратуры в правовом демократическом государстве, а также тот факт, что ее развитие должно осуществляться в соответствии с потребностями общества и государства.

Необходимость развития прокуратуры Российской Федерации влечет за собой увеличение требований к служащим при прохождении и наложения особых дисциплинарных взыскания, урегулированных специальными нормативно правовыми актами. Это связано с тем, что на служащего прокуратуры возложена наибольшая ответственность в связи с выполнением поставленных перед прокуратурой задач и целей. С другой стороны в связи со сложностью службы в органах и учреждениях прокуратуры государство предоставляет особые виды поощрений.

Актуальность проблемы дисциплинарных взысканий и поощрений обусловлена высокой степенью практической значимости вопросов регулирования дисциплины в органах прокуратуры. Для работодателя эффективное регулирование дисциплины труда важно потому, что если он не добьется строгой дисциплины на служебном месте, он рискует привести органы прокуратуры к их полному уничтожению как надзорного органа. Для работников прокуратуры надлежащее правовое регулирование вопросов дисциплины гарантирует защиту их трудовых прав. Соблюдение работниками дисциплины труда достигается как методами поощрения, так и методами наказания. Значение мер поощрения очень важно это позволяет каждому работнику трудится с полной отдачей, благотворно действует на проявление инициативы в служебной деятельности, способствует повышению качества работы прокуратуры РФ в целом.

Данные виды освобождения от наказания регламентируются ст. 41.7 и 41 Федерального закона от 17 января1992г. №22-02 «О прокуратуре Российской Федерации»[[1]](#footnote-1) (далее – ФЗ «О прокуратуре РФ»).

Объектом и предметом исследования данной работы является теоретические, практические и законодательные основы института дисциплинарной ответственности и поощрения работников прокуратуры.

Предмет исследования включает: нормы отечественного административного и специального законодательства, регулирующие дисциплинарную ответственность и поощрение служащих прокуратуры; разъяснения Пленумов Верховного Суда РФ по рассматриваемым вопросам; материалы судебной практики; научную, учебную и вспомогательную литературу по теме исследования.

Цель исследовательской работы: в изучении особенностей института дисциплинарной ответственности и поощрений примеряемых к служащим прокуратуры.

Для достижения данной цели были поставлены задачи:

1. Исследовать понятие и законодательство, регулирующие дисциплинарную ответственность служащих прокуратуры.
2. Изучить особенности, субъекты и их права, стадии проведения дисциплинарного производства в отношении служащих прокуратуры.
3. Проанализировать понятие, виды, порядок поощрений служащих прокуратуры.

 Данная курсовая работа состоит из введения, заключения, трёх глав и списка используемых источников.

Теоретико-методологическую основу данной работы составляют диалектический метод познания общественных процессов и социально-правовых явлений, его категориальный аппарат, принципы научного познания. В процессе проведенного исследования применялись общенаучные, частные и специальные методы познания, позволяющие изучать явления окружающей действительности в их взаимосвязи, взаимозависимости и взаимообусловленности как на теоретическом уровне (системный, сравнительно-правовой методы, формально-юридический анализ, синтез, индукция и др.), так и на эмпирическом (статистический, исследование документов, печатных изданий и др.). Широко использовались положения общей теории права и отраслевых юридических наук.

Теоретическую основу составляют фундаментальные труды известных современных ученых в области трудового, административного и специализированных норм права.

Нормативную базу составляют нормы действующего отечественного трудового, административного и специализированных норм права, регулирующие дисциплинарную ответственность служащих прокуратуры.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОКУРАТУРЫ
	1. Понятие дисциплинарной ответственности сотрудников органов прокуратуры

Государство, возлагая на работников, в том числе на прокурорских работников, определенные обязанности и наделяя их соответствующими правилами, устанавливает юридическую ответственность за не выполнение этих обязанностей и незаконное использование предоставленных прав.

Принятый Президентом РФ Указ от 19 ноября 2002г. № 1336 «О Федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации(2003-2005 годы)»[[2]](#footnote-2) направлен на повышение эффективности государственной службы в интересах укрепления службы в интересах укрепления государства и развития гражданского общества. Указ Президента лег в основу разработки и принятия 27 мая 2003г. Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации»[[3]](#footnote-3) (далее – ФЗ «О системе государственной службы РФ»), которым впервые юридически закреплена видовая классификации государственной службы и ее деление на самостоятельно обоснованные виды (государственная гражданская служба, военная служба и государственная служба иных видов). По своей сути данный Закон является основным. Он помогает установить общие принципы и закрепить основы правового регулирования государственной службы в РФ. По своей природе служба в органных прокуратуры РФ относится к иным видам государственной службы. На основании ФЗ «О системе государственной службы РФ» в соответствии с которым предметом правового регулирования являются общественные отношения, связанные с поступлением на государственную службу РФ, ее прохождением и прекращением, а также определение правового положения (статуса) федерального государственного служащего и государственного служащего субъекта РФ.

Прокуратура РФ – единая централизованная система органов, осуществляющая от имени РФ надзор за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории РФ. Служба в органах и учреждениях прокуратуры является видом государственной службы. Прокурорские работники являются государственными служащими государственной службы РФ, исполняющие обязанности по государственной должности федеральной государственной службы с учетом особенностей ФЗ«О прокуратуре РФ».

Установление особенностей по правовому регулированию труда работников прокуратуры связано со специфичностью их профессиональной деятельности по надзору от имени РФ надзор за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории РФ, а так же важностью и сложностью задач, стоящих перед работником прокуратуры. В связи с этим можно выделить особенности. Которые состоят в том¸ что что с одной стороны, они закрепляют более жесткие требования к работникам прокуратуры, а с другой – устанавливают для них дополнительные льготы и социальные гарантии[[4]](#footnote-4).

Сама по себе дисциплинарная ответственность представляет собой как одну из форм государственного принуждения – дисциплинарное принуждение, применяемое представителями нанимателя к государственным служащим, совершившим правонарушение, и влекущее не благоприятные неблагоприятные для них последствия. Такая ответственность всегда связанна с официальной отрицательной оценкой и осуждением поведения виновного лица.

Дисциплинарная ответственность наступает за совершение дисциплинарного проступка, под которым в соответствии с ч. 1 ст. 41.7 ФЗ «О прокуратуре РФ» понимает неисполнение или ненадлежащие исполнение работниками своих служебных обязанностей и совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника, руководители органов и организаций прокуратуры.

Как полагают В.В. Волкова и А.А. Сапфирова дисциплинарная ответственность - это применение мер дисциплинарного воздействия в порядке служебного подчинения за совершение дисциплинарного проступка или за другие неправомерные действия, не преследуемые в уголовном порядке[[5]](#footnote-5).

В частности, известные правоведы Л.В. Верстунина, К.Н. Гусов и Ю.Н. Полетаев понимают под дисциплинарной ответственностью государственного служащего – это его обязанность ответить перед представителем нанимателя за совершенный дисциплинарный проступок и понести те меры дисциплинарного взыскания, которые указаны в дисциплинарных санкциях ФЗ «О прокуратуре РФ»[[6]](#footnote-6).

Таким образом, дисциплинарная ответственность характеризуется наличием, как правило, собственного основания дисциплинарного проступка, особых санкций – дисциплинарных взысканий, субъекта дисциплинарного проступка (государственных служащих, включая прокурорско-следственного работника) и субъекта дисциплинарной власти (представитель нанимателя, представителя прокуратуры), уполномоченного применять дисциплинарные взыскания во внесудебном порядке[[7]](#footnote-7).

Правовые отношения по дисциплинарной ответственности имеют свои руководящие положения (начала), отражающие суть правовых актов, регулирующих круг этот круг отношений. Эти положения достаточно подробно исследованы и опубликованы в современной юридической литературе по российскому служебному праву[[8]](#footnote-8).

Меры юридической ответственности государственных служащих, включая и прокурорских работников, являются основным видом санкций в законодательстве. Меры дисциплинарного взыскания, выступая в качестве мер юридической ответственности, но по своей сути они являются также государственно-принудительными. Условие о мерах дисциплинарной ответственности не ограничиваются сторонами при заключении как служебного контракта с прокурорскими работниками. Такое условие входит в содержание указанных актов.

Меры юридической ответственности основным образом направлены на предупреждение общественно опасных деяний против установленного правопорядка и устранение их вредных последствий. Используя все предусмотренные законодателем меры воздействия к лицам, посягающим на государственного органа, в том числе и органа прокуратуры, нельзя упускать из виду, что их цель заключается прежде всего в направлении проведения государственного служащего, в изменении его отношения государственной службе. Это и относится и к прокурорским работникам.

Профессор С.Ю. Головина верно подмечает, что «такая дефиниция явно расширяет рамки обще принятого в трудовом праве понятия дисциплинарного проступка. Объясняется это повышенными требованиями к личным и нравственным качествами прокурорского работника[[9]](#footnote-9)».

Таким образом, на работника прокуратуры может быть наложено дисциплинарное взыскание, не только за неисполнение или за ненадлежащие исполнение своих служебных обязанностей, но и за проступки, порочащие честь прокурорского работника.

Дисциплинарный проступок проявляется в виновном противоправном действии или бездействии работника. Сама по себе противоправность действий или бездействий означает, что они совершены вопреки требований законов, иных нормативно правовых актов, в том числе должностного регламента, служебного распорядка, а также служебного контракта. Иначе говоря, дисциплинарный проступок нарушает установленный служебный распорядок. Это может выражаться:

- в неисполнение или ненадлежащие исполнение профессиональных обязанностей (нарушение сроков предоставления документов, небрежное их оформление и т.д.);

- в нарушение установленного режима труда и отдыха (прогул, опоздание и т.п.);

- в нарушении обязанностей по соблюдению государственной и служебной тайны;

- в несоблюдение работником ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.

Специфическими особенностями для привлечения прокурорских работников к дисциплинарной ответственности могут статьи факты злоупотребления ими своим служебным положением либо нарушения норм процессуального законодательства при исполнении служебных обязанностей, в частности служебных полномочий.

В соответствии со ст. 41.7 ФЗ «О прокуратуре РФ» к прокурорским работникам могут применяться:

- замечание;

- выговор;

- строгий выговор;

- понижение в классном чине;

- лишение нагрудного знака "За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации";

- лишение нагрудного знака "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации";

- предупреждение о неполном служебном соответствии;

- увольнение из органов прокуратуры.

Отдельно стоит выделить, увольнение из органов прокуратуры в связи с утратой доверия (ст. 41.9 ФЗ «О прокуратуре РФ»). Применение данного вида дисциплинарной ответственности возможно только по конкретным основаниям, обозначенным в выше указанной статье. К ним относятся:

- непринятия работником мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

- осуществления работником предпринимательской деятельности;

- вхождения работника в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории РФ и др.

Можно сказать о том, что разнообразие видов дисциплинарной ответственности, которые могут быть применены в отношении служащего прокуратуры, находится в прямой зависимости от особенностей целей и задач стоящими перед работниками прокуратуры, характером служебных обязанностей, возлагаемых на них значимостью в деле общественны и экономических преобразований, проводимых в РФ.

* 1. Законодательство, регулирующее дисциплинарную ответственность сотрудников прокуратуры

Особенностей правового регулированию труда работников прокуратуры связано со специфичностью их профессиональной деятельности по надзору от имени РФ надзор за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории РФ, а так же важностью и сложностью задач, стоящих перед работником прокуратуры. Влияет и на законодательное регулирование дисциплинарной ответственности.

К первоочередным источником стоит отнести общепризнанные принципы и нормы международного права в соответствии с Конституцией РФ составной частью правовой системы РФ (ч.4 ст.15)[[10]](#footnote-10) это же и декларирует Трудовой кодекс РФ (ст.10). Особое место этих актов в системе источников регулирования отношений в сфере дисциплинарной ответственности связано с тем, что они обеспечивают гарантии реализации международно-правовых стандартов трудовых прав работника. К таким актам можно отнести:

1) акты ООН (Всеобщая декларация прав человека 1948 г.[[11]](#footnote-11));

2) акты Международной организации труда («Об упразднении принудительного труда» 1957 г. (№ 105), «О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала» 1977 г. (№ 149), «О найме и трудоустройстве моряков» 1996 г. (№ 179 и др.) и ряд других нормативных актов[[12]](#footnote-12).

В Конституции РФ так же имеются нормы регулирующие применение дисциплинарной ответственности, к примеру, ч. 2 ст. 46 Конституции РФ, где указано, что решения и действия (или бездействие) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суд.

К основополагающим федеральным законам можно отнести ряд нормативно правовых актов. В связи с тем, что работники прокуратуры относятся к государственным служащим, соответственно к ним применяется ФЗ «О системе государственной службы РФ». Этот нормативно правовой акт можно отнести ко второй группе. В ст. 12 дается разъяснение, что основания и порядок прекращения действия трудового контракта устанавливается в соответствии с федеральным законом о виде государственной службы.

Федеральным законом о виде государственной службы по отношению к работникам прокураты служит ФЗ «О прокуратуре РФ». В соответствии с данным федеральным законом определено понятие и виды дисциплинарной ответственности, ограничения в связи с которыми Генеральный прокурор не вправе налагать дисциплинарные взыскания, процедура провидение дисциплинарной проверки. В соответствии с п. 2 ст. 40 выше указанного закона указывается на то, что данные отношения регулируются трудовым законодательством, к которому можно отнести Трудовой кодекс Российской Федерации[[13]](#footnote-13) (далее – ТК РФ). В котором указывается понятие дисциплинарного проступка, и соответствующие виды дисциплинарных взысканий, о порядке их применений и снятий. Право на обжалование приказа (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания. В Постановлении пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. № 2 (п. 35) указываются, что не исполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащие исполнение по вене работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений и т.п.[[14]](#footnote-14))

Так же к нему стоит отнести приказ Генерального прокурора РФ от 17 марта 2010 № 114 «Об утверждении и введении в действие Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации»[[15]](#footnote-15). В нем содержаться указания руководителям органов и учреждений прокуратуры. Исходить из того, что нарушение прокурорским работником норм Кодекса этики прокурорского работника РФ учитывается при решении вопроса о привлечении его к дисциплинарной ответственности, а в случае, когда данное нарушение выразилось в совершении проступка, порочащего честь прокурорского работника, влечет наложение дисциплинарного взыскания (п.2). Нарушение прокурорским работником норм Кодекса этики является основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности. Персональную ответственность за состояние дисциплины несет руководитель, но решать эту задачу он должен, опираясь на коллектив. Создание в коллективе деловой, товарищеской обстановки возможно лишь тогда, когда руководитель проявляет заботу о подчиненных, повышает их ответственность за качественное выполнение задач, развивает инициативу, поощряет отличившихся и привлекает к ответственности за совершение дисциплинарного проступка.

В связи с тем, что органы военной прокуратуры РФ имеют свои особый статус дисциплинарная ответственность регулмитуется отдельным массивом нормативно правовых актов такими как: Федеральный закон от 28 марта 1998г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и воинской службе»[[16]](#footnote-16) и Федеральный закон от 27 мая 1998г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»[[17]](#footnote-17) и др. В связи с тем, что наложение дисциплинарной носит более специфичных характер, что выходит за рамки моей работы я не могу детально описать данный институт в органах военной прокуратуры РФ.

Необходимо также отметить определение Верховного Суда РФ от 30 октября 2017г. № 56-КГ-25 в соответствии, с которым коллегия по гражданским спорам рассматривает исковое заявление к прокуратуре Приморского края. Истец просил признать незаконным и отменить приказ прокурора Приморского края от 16 мая 2014г. № 146-ш об увольнении Ромарченко Д.Д. из прокуратуры Приморского края и восстановить его на службе в органах прокуратуры РФ. В данном определении суд говорит о том, лицо осознавало о окончании срока действия своих полномочий, как депутата Ольгинского Муниципального района пятого созыва, и намеренно не появлялся на рабочем месте, что привело к совершению дисциплинарного проступка[[18]](#footnote-18).

В связи с выше сказанным, можно сделать вывод о большом количестве законодательной базы в области дисциплинарной ответственности в связи с деятельность работников органов прокуратуры. При этом нет обходимо отметить направляющее значение Постановлений (Определений) Верховного Суда РФ по применению норм дисциплинарной ответственности работников прокуратуры РФ.

2 ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ПРОИЗВОДСТВО В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ

* 1. Особенности дисциплинарного производства в органах прокуратуры

Согласно законодательству прокурорские работники, занимающие прокурорские должности и имеющие классные чины привлекаются к административной, уголовной и дисциплинарной ответственности в особом порядке. Прокурорский работник может быть привлечен к административной ответственности только с согласия прокурора субъекта РФ.

Любое дисциплинарное производство в отношении прокурорского работника является исключительной прерогативой органов прокуратуры. А именно представителя нанимателя, с которым был заключен трудовой контракт. К таким специальным субъектам относятся Генеральный прокурор РФ, заместители Генерального прокурора РФ, прокуроры субъектов РФ, приравненным к ним прокурорам, прокурора города, района, приравненного к ним прокурора военной и иной специализированной прокуратуры, директорам (ректорам) научных и образовательных учреждений.

Особенностями дисциплинарного производства в органах прокуратуры является наличие социализированных нормативно правовых актов, которые регулируют как меры дисциплинарного взыскания, так и процедуру. К таким нормативно правовым актам относится ФЗ «О прокуратуре РФ», Приказ Генерального прокурора Российской Федерации от 6 августа 2002г. № 48 «О полномочиях руководителей органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации в дисциплинарной и некоторых других сферах», Приказ Генпрокуратуры РФ от 17 марта 2010 № 114 «Об утверждении и введении в действие Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации», Приказ Генпрокуратуры России от 06 августа 2002 № 48«О полномочиях руководителей органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации в дисциплинарной и некоторых других сферах»[[19]](#footnote-19). Которые регламентируют более строгие правила, не же ли общие положения, о дисциплинарном производстве описанные в ТК РФ.

Необходимо отметить, что особенностью также является более строгие меры взыскания, отличающиеся от тех, что применяются к работникам при общей дисциплинарной ответственности.

Как и всякий административный акт, приказ может быть пересмотрен. Основанием для такой стадии могут быть жалоба наказанного, усмотрение вышестоящего руководителя, усмотрение должностного лица, подписавшего приказ.

В случае несогласия сотрудника прокуратуры с решением о привлечении к дисциплинарной ответственности он в праве в письменной форме обжаловать это решение вышестоящего органа прокуратуры и (или) в суд.

Обжалование дисциплинарного взыскания начальнику вышестоящего органа прокуратуры осуществляется сотрудником в течении трех месяцев со дня ознакомлением с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания.

В связи с вышесказанным, можно выделить некоторые особенности:

строго определенный круг субъектов, подпадающих под действии соответствующих норм; специализированными нормативными актами предусматривающие меры дисциплинарного взыскания; четко определен круг лиц и органов, наделенных полномочиями применения таких дисциплинарных взысканий; особый порядок обжалования взысканий; специализированными нормативно правовыми актами могут быть предусмотрены и более строгие меры взыскания, отличающиеся от общей дисциплинарной ответственности.

* 1. Субъекты дисциплинарного производства в органах прокуратуры

Для более детального изучения данного вопроса необходимо указать, что субъектом данного правоотношения служащие прокуратуры могут стать только с приобретением специальной правоспособности.

Основными качественными признаками правоспособности служащих прокуратуры, являющимися субъектами производства по привлечению к [дисциплинарной ответственности](http://www.be5.biz/terms/d8.html) являются:

1. наличие юридически оформленного трудового контракта, заключаемого на неопределенный срок или на срок не более пяти лет, так как только при этом условии возможно возникновение дисциплинарно-процессуальных отношений;
2. наличие процессуальных [прав](http://www.be5.biz/terms/p1.html) и обязанностей, закрепляющих статус прокурорского работника производства по привлечению к дисциплинарной ответственности.

Служебные отношения должны оформляться письменно в форме  трудового контракта. Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего служебного распорядка.

Исходя из этого, следует вывод о том, что основными видами субъектов производства по привлечению к дисциплинарной ответственности являются представитель нанимателя и государственный служащий прокуратуры.

Полномочия работодателя в области наложения дисциплинарной ответственности регулируются в связи с ФЗ «О прокуратуре РФ», где четко прописаны полномочия прокуратур различных уровней. Генеральный прокурор РФ имеет право налагать дисциплинарные взыскания в полном объеме. Он же и определяет полномочия других руководителей прокуратуры по привлечению работников к дисциплинарной ответственности работников, назначенных на должность им самим.

Так, руководителями органов прокуратуры РФ согласно приказу Генерального прокурора РФ от 6 августа 2002г. № 48 «О полномочиях руководителей органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации в дисциплинарной и некоторых других сферах» предоставлены полномочия по привлечению работников к дисциплинарной ответственности:

-первый заместитель и заместитель Генерального прокурора РФ могут налагать дисциплинарные взыскания на работников органов прокуратуры РФ (кроме прокуроров субъектов РФ), за исключением понижения их в классном чине, лишения нагрудных знаков «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации», «За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации», а также увольнения из органов прокуратуры работников, назначенных на должность Генеральным прокурором РФ;

- прокуроры субъектов РФ, приравненные к ним прокуроры могут налагать дисциплинарные взыскания на работников, назначенных на должность Генерального прокурора РФ (кроме своих заместителей), за исключение понижения в классном чине, лишения нагрудных знаков «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации», «За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации», а также увольнения из органов прокуратуры;

- прокуроры городов, районов, приравнённые к ним прокуроры имеют право налагать дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, а также увольнение работников, назначенных ими на должность. Если требуется принятие мер дисциплинарного взыскания, превышающих полномочия данного прокурора, он входит с соответствующим представлением к вышестоящему прокурору.

Согласно Положению о нагрудном знаке «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации» увольнение с работы в качестве меры дисциплинарного воздействия прокурорского работника, может быть применено только с согласия Генерального прокурора РФ.

В качестве второго [субъекта дисциплинарных правоотношений](http://www.be5.biz/terms/c28.html) выступает государственный служащий прокуратуры. Юридическим документом, дающим право считать служебные отношения оформленными, является письменный приказ руководителя органа или организации прокуратуры РФ, содержание, которого должно соответствовать условиям заключенного трудового контракта.

Дисциплинарные производства в отношении прокурорских работников можно различать в зависимости от категорий лиц, относительно которых они проводятся, т.е. по субъективному составу. Так, можно выделить:

— дисциплинарное производство в отношении работников органов и организаций прокуратуры РФ проходящие государственную службу;

— дисциплинарное производство в отношении работников военной прокуратуры РФ.

Рассматривая второй признак субъекта производства по привлечению к дисциплинарной ответственности — наличие процессуальных прав и обязанностей, закрепляющих статус субъектов производства по привлечению к дисциплинарной ответственности, необходимо отметить, что на основе [анализа](http://www.be5.biz/terms/a30.html) многочисленных [нормативно-правовых актов](http://www.be5.biz/terms/n7.html), регламенти-рующих производство по привлечению к дисциплинарной ответственности работников органов прокуратуры РФ, можно выделить общие права и обязанности руководителей:

* право возбуждать производство по привлечению к дисциплина-рной ответственности и контролировать ход его проведения;
* применять меры процессуального обеспечения производства по привлечению к дисциплинарной ответственности;
* организовывать и проводить служебные проверки по фактам нарушения дисциплины или совершения дисциплинарного проступка с целью их полного и объективного расследования;
* требовать письменные и устные объяснения от виновных в нарушении дисциплины или совершении дисциплинарного проступка;
* принимать во внимание и учитывать показания  [свидетелей](http://www.be5.biz/terms/c8.html)

 нарушения дисциплины или совершения дисциплинарного проступка и других участников производства по привлечению к дисциплинарной ответственности;

* определять вид дисциплинарного взыскания, соответствующий тяжести совершенного дисциплинарного проступка или ходатайствовать перед вышестоящим начальником о назначении дисциплинарного взыскания, выходящего за пределы своих полномочий;
* издавать (подписывать) приказы или распоряжения о привлечении к дисциплинарной ответственности;
* организовывать [контроль](http://www.be5.biz/terms/k31.html), за исполнением, принятого решения о привлечении к дисциплинарной ответственности и [учет](http://www.be5.biz/terms/u18.html) этой работы.

Анализируя [дисциплинарно-правовые нормы](http://www.be5.biz/terms/n1.html), регламентирующие права и обязанности работника прокуратуры РФ как субъекта производства по привлечению к дисциплинарной ответственности, необходимо отметить два аспекта:

1. права и обязанности служащих как субъекта производства по привлечению к дисциплинарной ответственности специально и системно в действующем законодательстве не прописаны;
2. права и обязанности служащих как субъекта производства по привлечению к дисциплинарной ответственности намного уже прав начальника.

К таким основным правам и обязанностям государственного служащего прокуратуры можно отнести[[20]](#footnote-20):

* право знакомиться со всеми материалами дела по привлечению к дисциплинарной ответственности;
* давать объяснения и представлять [доказательства](http://www.be5.biz/terms/d9.html), свидетельствующие о своей невиновности;
* обжаловать решения о привлечении к дисциплинарной ответственности вышестоящему начальнику или в [суд](http://www.be5.biz/terms/c3.html);
* пользоваться иными процессуальными правами в соответствии с действующим законодательством.

Коротко остановимся на характеристике правового статуса иных субъектов производства по привлечению к дисциплинарной ответственности. В системе прокуратуры РФ в качестве субъектов производства по привлечению к дисциплинарной ответственности действуют аттестационные комиссии и офицерские собрания. Их роль заключается в том, чтобы способствовать принятию объективного решения о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Аттестационные комиссии в органах прокуратуры действует в соответствии с ФЗ «О прокуратуре РФ». Порядок проведения аттестации сотрудников прокуратуры определяется Приказом Генерального прокурора РФ от 20 июня 2012 г. №242 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации прокурорских работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации»[[21]](#footnote-21).

В качестве субъекта производства по привлечению к дисциплинарной ответственности деятельность аттестационных комиссий можно рассматривать с точки зрения наделения их правом на основе всестороннего и объективного рассмотрения деловых, нравственных и личных качеств аттестуемого, его отношения к выполнению служебных обязанностей делать один из следующих выводов:

- о соответствии занимаемой должности;

- о неполном служебном соответствии занимаемой должности;

- о несоответствии занимаемой должности.

Решение, вынесенное аттестационной комиссией о неполном служебном соответствии занимаемой должности или о несоответствии занимаемой должности является основанием для вынесения решения о наложении дисциплинарного взыскания.

Резюмируя изложенное, можно сформулировать следующие выводы о том, что основными субъектами дисциплинарного производства является прокурорский работник и представитель нанимателя. Но так же могут быть и другие субъекты к которым относится аттестационной комиссия органов прокуратуры РФ.

* 1. Стадии дисциплинарного производства в органах прокуратуры

Исходя из [анализа](http://www.be5.biz/terms/a30.html) действующих [правовых норм](http://www.be5.biz/terms/n1.html), теоретических положений о процессуальной деятельности по привлечению к [дисциплинарной ответственности](http://www.be5.biz/terms/d8.html) можно различить два вида производства простое и сложное или рутинное[[22]](#footnote-22).

Простое производство обычно включает в себя две стадии:

* возбуждение дела и принятие решения о привлечении к дисциплинарной ответственности;
* исполнение принятого решения.

Такое производство, как правило, имеет место:

1. в случаях, не требующих дополнительной проверки по факту нарушения служебной дисциплины ввиду ее явности;
2. когда виновный осознает свою [вину](http://www.be5.biz/terms/v9.html) и раскаивается в совершенном нарушении дисциплины[[23]](#footnote-23).

Во всех других случаях [дисциплинарное производство](http://www.be5.biz/terms/d28.html) имеет форму сложного или рутинного и имеет, как правило, пять стадий:

- возбуждение дела о дисциплинарном проступке;

- служебное разбирательство или служебная проверка;

- вынесение решения;

- исполнение решения;

- пересмотр решения.

Начальной стадии дисциплинарного производства является возбуждение дела о дисциплинарном проступке. Содержание данной стадии заключается в том, что руководитель органа прокуратуры, наделенный правом применять дисциплинарное взыскание, на основании информации о нарушении дисциплины оценивает свои юрисдикционные полномочия по применению дисциплинарного взыскания. В необходимых случаях назначается служебная проверка, целью которой является всестороннее и объективное расследование обстоятельств совершении дисциплинарного проступка. Прокурор, разрешающий вопрос о наложении дисциплинарного взыскания, обязан лично разобраться в совершенном проступке и получить письменное объяснение от совершившего его лица. Отказ от дачи объяснения в письменной форме не является основанием к прекращению производства.

При назначении служебной проверки дисциплинарное взыскание может быть наложено и позднее, но не позднее одного месяца со дня факта установления совершения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, во время служебной проверки. В случае отказа работника дать объяснение в письменной форме составляется соответствующий акт.

Днем обнаружения проступка, с которого исчисляется срок применения дисциплинарного взыскания, является день, когда непосредственному руководителю стало известно о совершенном дисциплинарном проступке. При этом необходимо иметь в виду, что непосредственный руководитель может быть не наделен правом налагать дисциплинарные взыскания. Это не имеет значения для указанного срока.

Представление о привлечении прокурорского работника к дисциплинарной ответственности правами Генерального прокурора РФ и его заместителями вместе с материалами, подтверждающими совершение проступка, должно быть внесено в Генеральную прокуратуру РФ не позднее 10 дней до истечения срока, предусмотренного для наложения дисциплинарного взыскания. После обнаружения назначается служебная проверка по результатом которой составляется материал проверки, с которым должен быть ознакомлен прокурорский работник. Материалы проверки, направляются в Управление для последующего доклада курирующему Управление заместителю Генерального прокурора Российской Федерации и принятия решения о возможности привлечения работника к ответственности.

При возникновении оснований для освобождения прокурорского работника от занимаемой должности прокуроры субъектов РФ и приравненные к ним прокуроры специализированных прокуратур направляют на имя Генерального прокурора РФ мотивированное представление с указанием причины освобождения. Дисциплинарные взыскания применяются, когда исчерпаны или в связи с тяжестью проступка могут быть применены другие меры воздействия[[24]](#footnote-24).

В отличие от поощрений, которые могут применяться в различных сочетаниях, меры дисциплинарного взыскания применяются по одному, т.е. дисциплинарный поступок может повлечь за собой наложение одного дисциплинарного взыскания по выбору руководителя.

При применение дисциплинарного взыскания учитывается совершенного дисциплинарного проступка, степень его вины, обстоятельства, при которых совершен дисциплинарный проступок, и предшествующие результаты исполнения работником своих должностных обязанностей.

Взыскание объявляется приказом, который совершается под расписку прокурорскому работнику, привлеченному к дисциплинарной ответственности, а так же всем прокуроским работникам данной прокуратуры или лицам, указанным в приказе. В приказе указывается, за совершение какого дисциплинарного проступка наказан работник, и какое дисциплинарное взыскание на него наложено.

Копия такого акта должна быть вручена работнику под роспись в пятидневный срок. Если работник отказался от подписи это удостоверяется специальным актом. В том случае, когда подвергшийся наказанию отсутствует на службе в период издания приказа в силу болезни, нахождения в командировке и т.п., копия акта вручается ему в первый день выхода на службу. Прокурорский работник, на которого возложено дисциплинарное взыскание, может его обжаловать вышестоящему прокурору. Последний вправе отменить взыскание, усилить или смягчить его, обосновав в приказе свое решение.

Если в течение одного года, со дня применения дисциплинарного взыскания, прокурорский работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Взыскание может быть снято досрочно прокурором, наложившим его, или вышестоящим прокурором, если работник не совершил нового проступка и проявил дисциплинированность и добросовестность по службе, по письменному заявлению работника или по ходатайству его непосредственного руководителя. Восстановление в классном чине и в прежней должности может производиться только в порядке аттестованы.

При исследовании срока дисциплинарного взыскания не учитываются периоды отсутствия на службе по уважительным причинам. Это может быть болезнь, отпуск (ежегодный, учебный, без сохранения заработной платы), командировка, использование отгулов, прохождение повышения квалификации и т.п. Не учитывая при исчислении срока и времени служебной проверки, которая не может превышать одного месяца.

В соответствии с п. 4 ст. 40 ФЗ «О прокуратуре РФ» прокурорские работники вправе обжаловать вышестоящему руководителю и (или) в суд решения руководителей органов прокуратуры по вопросам прохождения службы. Очевидно, что такое право прокурорским работникам предоставлено и в случае обжалования дисциплинарных взысканий, наложенных на них на основании ст. 41.7 указанного Закона. Это в полной мере соответствует ст. 37 (п.4) Конституции РФ, которая признает право каждого гражданина на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов из разрешения.

Такая практика в органах прокуратуры встречается не часто, но имеется. Вот один из примеров[[25]](#footnote-25). Прокурорский работник районной прокуратуры г. Краснодар Р. обратился в суд с иском прокурору Краснодарского края об отмене наложенного дисциплинарного взыскания, ссылаясь на то, что приказом от 17 марта 1999г. № 25 прокурор края объявил ему строгий выговор, мотивировав свое решение систематическим неисполнением служебных обязанностей, совершением прогула и проступка, порочащего честь прокурорского работника.

Решением Октябрьского районного суда г. Краснодар от 25 мая 1999г. иск удовлетворен частично, из приказа исключено указание о совершении Р. прогула 18 февраля 1999г. Вид взыскания изменен с строго выговора на выговор.

В кассационной жалобе Р. ставился вопрос об отмене решения в части, согласно которой приказ прокурора края оставлен в силе, поскольку суд не оценил все обстоятельства дела. Проверив материалы дела, обсудив доводы жалобы, выслушав доводы представителя ответчика, судебная коллегия считает, что решения суда в части исключения из приказа от 17 марта 1999г. № 25 указания о совершении Р. прогула и систематического не исполнения служебных обязанностей является законным и обоснованным, а в части изменения взыскания со строгого выговора на выговор подлежит отмене.

Судебная коллегия руководствуясь ст. 305 Гражданского процессуального кодекса РСФСР[[26]](#footnote-26), определила: решение Октябрьского районного суда г.Краснодар от 25 мая 1999г. в части исключения из приказа от 17 марта 1999г. № 25 прокурора Краснодарского края указана о совершении Р. прогула 18 февраля 1999г., систематического не исполнение им своих служебных обязанностей, отрицательной характеристики оставить без изменения. Решение суда от 25 мая 1999г. в части изменения вида взыскания со строгого выговора на выговор по приказу от 17 марта 1999г. №25 в отношении Р. отменить, в иске Р. к прокуратуре Краснодарского края отказать.

И так анализ законодательства в области дисциплинарного производства в отношении прокурорских служащих РФ приводит к выводу о том, что все стадии данного производства четко регламентируются, и разграничиваю путем закрепления в различные процессуальные формы. При этом необходимо отметить, что, как и в иной другой демократической стране, есть возможность обжаловать решение о наложении дисциплинарной ответственности.

1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПООЩРЕНИЯ СЛУЖАЩИХ ОРГАНОВ И УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОКУРАТУРЫ
	1. Понятие «поощрение» и виды поощрений работников прокуратуры

Жизнь человека предполагает удовлетворение различных материальных и духовных потребностей. Без потребностей человек не имел бы стимула к действию[[27]](#footnote-27). Поощрение - способ побуждения интереса у индивида для совершения отдельных, полезных, для поощряющего лица, действии. Система мер поощрения занимает важное значение среди правовых средств повышения эффективности деятельности государственных органов. Большинство людей сознательно или бессознательно желает общественного признания результатов своей деятельностью, т.е. общепринятых внешних форм выражения одобрения. Перспектива быль замеченным, выделенным из общей массы возвышает человека как в собственных, так и в глазах других. Вдвойне возвышает и приносит чувство самореализованости, когда собственное мнение поощренного окружающих едины в оценке и в признании заслуг. С этой стороны государственная служба представляет служба уникальной сферой, в которой изначально закладывается механизм такого внешнего общественного признания заслуг, профессиональных и личных достоинств человека, который состоит на службе у общества[[28]](#footnote-28). В настоящие время органы прокуратуры заинтересованы в совершении деятельности прокурорско-следственного апорта.

С точки зрения юридической науки можно выделить несколько определений термина – поощрение. Так А.В. Малько называет поощрение, как форму и меру юридического одобрения добровольного, заслуженного поведения,  в  результате  чего субъект  вознаграждается,  для  него наступают благоприятные  последствия[[29]](#footnote-29), и выделяет признаки правового поощрения:

1) добровольность,  не обязательный  для  каждого отдельного субъект;

2) юридическое одобрение добровольного заслуженного поведения;

3) взаимовыгодность его как для субъекта, так и для общества;

4) правовое поощрение является видом юридического стимула;

5) сопряжено  с  заслуженным  поведением, т.е. с добросовестным  правомерным поступком, связанным со "сверх исполнением" субъектом  своих

обязанностей либо  с  достижением  им  общепризнанного  полезного результата и выступающим основанием для применения поощрения.

Как полагает Д. М. Овсеенко, поощрения – важное средство воспитания государственных служащих и укрепления дисциплины. Они, как стимулы, вырабатывают сознательное отношение к делу, способствуют развитию инициативы, смелости и решительности, мобилизуют преодоление трудностей[[30]](#footnote-30). Сущность поощрения весьма точно выразил профессор К.С. Бельский, рассматривающий поощрение не иначе, как особый вид управленческого «давления», которое не подчиняет, но специфическим образом направляет волю лица на действия, полезные для интересов коллектива и общества[[31]](#footnote-31).

А.А. Гришковец отмечает, что не в российском законодательстве, ни в юридической науке пока не закреплено всеохватывающие, цельное определение понятия «поощрения госслужащего», хотя потребность в этом очевидна. Им предлагается следующее определение: «Поощрение государственного служащего – нормативно закрепленная или фактически использованная форма признания со стороны публичной власти личных заслуг государственного служащего, применяемая при наличии достаточных оснований уполномоченным государственным органом или его должностным лицом путем издания правового акта установленной формы или совершения иных действий, приносящих поощряемому государственному служащему материальные[[32]](#footnote-32)».

В частности, известный ученый-правовед А.Ф. Ноздрачев поднимает под поощрением меры материального и морального характера, связанные с публичным признанием заслуг и оказанием общественного почета государственными служащими за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и достигнутые результаты в государственной службе[[33]](#footnote-33).

В. И. Шкатулла полагает, что, анализируя поощрение как положительную санкцию, заслуженную меру одобрения, как правило, публичное признание заслуг, отличий и успехов персонала в том или ином виде деятельности, выступающие как способ социального контроля, правового регулирования трудовых отношений, средство воздействие на субъектов, их интересы, цели и иные мотивы, призванное подкреплять позитивное и превосходящее обычные требование поведение[[34]](#footnote-34).

А.А. Гришковец полагает, что, анализируя сложившиеся в российской системе государственной службы порядок поощрения государственных служащих, можно выделить две группы поощрений:

1. формализованные, т.е. нормативно закрепленные законодательстве как меры поощрения;

2. неформализованные, т.е. хотя не указанные в законодательстве среди мер поощрения, но по своему характеру, содержанию, целям и значению реально таковыми являющиеся и, де – факто, широко используемые на государственной службе[[35]](#footnote-35).

В юридической науке имеются и другие классификации поощрения применяемые к государственным служащим. Так, профессор К. С. Бельский выделяет три группы поощрений: моральные (объявление [благодарности](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198293/2ff7a8c72de3994f30496a0ccbb1ddafdaddf518/#dst100005), награждение [Почетной грамотой](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219998/132db41154b3e7145e8305f7c9b08bab8df17694/#dst100340), занесение на Доску почета и др.); материальные (денежные премии, ценные подарки и др.); организационные (продвижение по службе).

Любое государство имеет множество средств воздействия на участников общественных отношений – систему мер поощрений. В свою очередь поникает вопрос о правой природе поощрения. Так В.М. Манохин говорит о том, государственные служащие, в том числе и служащие органов прокуратуры имеют право на поощрение. Но в таком случае возникает вопрос об обеспечении этого права, в том числе, правоохранительными средствами, в том числе по суду. Данный вопрос не регулируется российским законодательством. При таком положении возникает ограничитель поле применения норм поощрения служащего не на основе закона, а по усмотрению руководителя. Из этого выходит другой вопрос – об основания применения мер поощрения в отношении служащего. В целом же перечня конкретных оснований как не было, так и нет. Из того и исходит многолетняя практика поощрения по усмотрению начальника, а за основание принимается «добросовестная служба и примерное поведение[[36]](#footnote-36)».

Служащие прокуратуры должны следовать интересам безупречного выполнения служебного долга, глубоко знать порученное дело, повышать профессиональное мастерство в целях наилучшего осуществления своих обязанностей по укреплению законности и правопорядка. В соответствии со ст.41.6ФЗ «О прокуратуре РФ» за примерно исполнение работниками своих служебных обязанностей, продолжительную и безупречную службу в органах и учреждениях прокуратуры, выполнение заданий особой важности и сложности применяются следующие поощрения:

* объявление [благодарности](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198293/2ff7a8c72de3994f30496a0ccbb1ddafdaddf518/#dst100005);
* награждение [Почетной грамотой](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219998/132db41154b3e7145e8305f7c9b08bab8df17694/#dst100340);
* занесение на Доску почета, в Книгу почета;
* выдача денежной премии;
* награждение подарком;
* награждение ценным подарком;

* [награждение](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129638/cc65f7b00e7712b325e7d64d33ca973445f46e09/%22%20%5Cl%20%22dst100011) именным оружием;
* досрочное присвоение классного чина или присвоение классного чина на ступень выше очередного;
* награждение нагрудным [знаком](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219998/8d5dec87fe8f93bff0e357da0b9c277c0e331d07/#dst100173) "За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации";
* награждение нагрудным [знаком](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219998/005e447a884b392b8e0e27f95b4b3cb05eb0a58f/#dst100141) "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации" с одновременным вручением [грамоты](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219998/e16ba9f0ea468bb7687467f2e5f337be08a401ff/#dst100365) Генерального прокурора РФ.

Особо отличившиеся работники могут быть представлены к присвоению почетного звания "Заслуженный юрист Российской Федерации" и награждению государственными наградами РФ.  Генеральный прокурор РФ может устанавливать виды поощрений, не предусмотренные ФЗ «О прокуратуре РФ». Для награждения работников используются средства наградного и подарочного фондов.

Наградной фонд Генеральной прокуратуры РФ создается для награждения прокурорских работников, федеральных государственных гражданских служащих, других работников, пенсионеров, ветеранов органов и организаций прокуратуры РФ, а также иных граждан РФ и иностранных граждан, внесших значительный вклад в укрепление законности и развитие системы прокуратуры РФ, на основании приказов Генерального прокурора РФ[[37]](#footnote-37).

Таким образом, хотелось бы отметить, что в законодательстве нет термина, который бы конкретизировал определение поощрения как для работников прокуратуры, так и в целом для государственный служащих. В свою очередь и отсутствие оснований для применения мер поощрения затрудняет понимание и применение норм законодательства. Необходимо рассматривать поощрение не только как право руководителя, но и его обязанность, поскольку достойный прокурорский работник, имеющий право на поощрение, должен быть поощрен.

* 1. Порядок назначений поощрений работников прокуратуры

Каждый вид поощрения строго определен соответствующим подзаконным нормативно-правовым актами. Так, например, порядок объявления благодарности регулируется Приказом Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 10 мая 2016г. № 271 «О благодарности Генерального прокурора Российской Федерации». Благодарность объявляется прокурорским работникам, федеральным государственным гражданским служащим, иным работникам органов и организаций прокуратуры, имеющим стаж службы (работы) в системе прокуратуры РФ не менее одного года, а также пенсионерам органов и организаций прокуратуры. Так начальник управления, отдела представляет ходатайство, содержащие краткую характеристику и краткие сведения о заслугах работника органа или иного лица, послуживших основанием для представления для объявления благодарности. Ходатайства руководителей структурных должны быть согласованы с заместителями Генерального прокурора РФ, курирующими их деятельность.

Поощрение объявлением благодарности за успехи в служебной (трудовой) деятельности может применяться неоднократно. Повторное объявление благодарности за новые заслуги возможно не ранее, чем через год после предыдущего поощрения.

 Объявление благодарности осуществляется в торжественной обстановке Генеральным прокурором РФ либо по его поручению заместителями Генерального прокурора РФ, начальниками главных управлений, управлений, отделов и др. Сведения об объявлении благодарности вносятся в личное дело и трудовую книжку работника органа и организации прокуратуры.

Награждение [Почетной грамотой](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_219998/#dst100340), ведомственными наградами в свою очередь является разновидностями поощрения. Оно в ближайшем бедующем будет регулироваться Проектом Приказа Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 5 июля 2017г. №452 «О наградной системе в органах и организациях прокуратуры Российской Федерации»[[38]](#footnote-38). Указываются основания для представления к награждению.

Награждение наградами прокуратуры РФ за новые заслуги производится, как правило, не ранее чем через три года после предыдущего награждения (исключением является награждение в связи с выполнение заданий особой важности и сложности). Повторное награждение одним и тем же нагрудным знаком, знаком отличия, медалью не производится, кроме награждения знаком отличия «За верность закону», медалями «За отличие в военной службе», «За воинскую доблесть», осуществляемого в порядке, предусмотренном положениями об этих наградах.

При направлении в Главное управление кадров Генеральной прокуратуры РФ наградных материалов необходимо руководствоваться настоящим Положением. В наградные материалы для всех категорий лиц должны входить:

а) представление на имя Генерального прокурора РФ, излагающее суть предложения, а также содержащее краткую информацию о награждаемом;

б) наградной лист для принятия решения о вручении награды прокуратуры Российской Федерации с подробным перечислением заслуг кандидата к награждению.

В отношении к отдельным видам поощрений имеются отдельные подзаконные акты. Так, порядок назначения премий, выплат материальной помощи и единовременных поощрений работникам прокуратуры регулируется внутренним приказом Генеральной прокуратуры РФ от 16 января 2013 г. № 28 «Об утверждении положений о порядке премирования, выплаты материальной помощи и единовременных поощрений прокурорским работникам, федеральным государственным гражданским служащим и работникам, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации»[[39]](#footnote-39). В котором указывается, что выплата премий по итогам службы за квартал и год, материальной помощи и единовременного поощрения прокурорским работникам производится за счет средств федерального бюджета, предусмотренных на содержание органов и учреждений прокуратуры РФ в соответствии с федеральным законом о федеральном бюджете на очередной финансовый год. Премирование прокурорских работников, выплата им материальной помощи и единовременного поощрения осуществляются в пределах фонда оплаты труда и лимитов бюджетных обязательств на оплату труда органа или учреждения прокуратуры на основании приказа руководителя органа прокуратуры РФ, Академии Генеральной прокуратуры РФ, института, института (филиала), наделенного правом принятия решения о премировании, выплате материальной помощи и единовременного поощрения.

Премии исчисляются исходя из должностных окладов и доплат за классный чин, установленных в соответствии с Федеральным законом о прокуратуре и постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2005 № 467 «Об установлении должностных окладов прокурорских работников органов прокуратуры Российской Федерации»[[40]](#footnote-40).

При принятии решения о премировании прокурорских работников учитываются: степень сложности и важности выполненных заданий, эффективность достигнутых результатов, соблюдение установленных сроков и качество исполнения приказов, указаний, распоряжений, поручений вышестоящих должностных лиц, оперативность и профессионализм в решении вопросов, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка и др.

Вышестоящие должностное лицо вносит предложение о премировании начальников курируемых ими структурных подразделений, осуществляют контроль за правильностью рассмотрения вопросов премирования в этих подразделениях.

Размер премии, выплачиваемой прокурорскому работнику, устанавливается в процентах к его должностному окладу и доплате за классный чин, установленным на дату подписания приказа о выплате премии. Премия максимальным размером не ограничивается. В качестве премируемого (отчетного) периода для начисления премии принимается квартал.

В свою очередь материальная помощь прокурорским работникам органов и учреждений прокуратуры выплачивается в течение календарного года на основании заявления прокурорского работника.

Прокурорским работникам, не использовавшим в течение календарного года своего права на ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь выплачивается в конце календарного года. Выплата материальной помощи прокурорским работникам в течение календарного года на основании приказов Генерального прокурора РФ и иных уполномоченных должностных лиц производится в размере должностного оклада и доплаты за классный чина. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда на основании заявления прокурорского работника может оказываться материальная помощь в следующих случаях: смерти (гибели) близкого родственника на основании свидетельства о смерти(60 тыс. руб.); тяжелого материального положения в семье в связи с необходимостью проведения специализированного лечения(20 тыс. руб.) и др.

Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году конкретному прокурорскому работнику, максимальным размером не ограничивается.

 В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 № 765 «О единовременном поощрении лиц, проходящих федеральную государственную службу» прокурорским работникам выплачивается единовременное поощрение в следующих размерах[[41]](#footnote-41):

а) при поощрении Правительством РФ - в размере должностного оклада и доплаты за классный чин;

б) при поощрении Президентом РФ - в размере двух должностных окладов и в 2-кратном размере доплаты за классный чин;

в) при награждении орденами РФ, медалями РФ и др.

Отдельное регулируется поощрение в виде награждения оружия – Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 31 декабря 1999г. №365-к «О введении в действии положения о награждении именным оружием в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации»
Именным (наградным) оружием в органах прокуратуры является боевое ручное стрелковое оружие (пистолеты, револьверы), состоящие на вооружении прокуратуры РФ, полученное работниками органов и учреждений прокуратуры РФ на основании приказа Генерального прокурора РФ о награждении[[42]](#footnote-42).

На работника, представленного к награждению именным оружием, составляется представление по установленной форме. Поступившее в Генеральную прокуратуру РФ представление с предложением о награждении именным оружием согласовывается с начальниками заинтересованных структурных подразделений, и после принятия решения о награждении Генеральным прокурором РФ издается приказ, в котором указываются тип и модель оружия, его номер и год выпуска, количество выдаваемых к нему патронов и вид снаряжения[[43]](#footnote-43).

Именное оружие вручается работнику в торжественной обстановке лично Генеральным прокурором РФ. Именное оружие, снаряжение, принадлежности и боеприпасы к нему списываются с учета вооружения Генеральной прокуратуры Российской Федерации на основании приказа о награждении и протокола о вручении оружия, первый экземпляр которого с подписью получателя (награжденного) остается в управлении делами Генеральной прокуратуры РФ, а второй - передается вместе с оружием награжденному.

Обобщая все выше сказанное, необходимо сделать вывод о том, что порядок поощрения всех видов регулируется внутренними актами принятыми Генеральным прокурорам РФ. При этом относительно для каждого вида поощрения предусмотрен свой порядок, сроки и лица которые уполномочены награждать.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного анализа нормативно правовых актов, регулирующих вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности и поощрении работников органов и учреждений прокуратуры, можно сделать ряд выводов.

Дисциплинарная ответственность работников прокуратуры следует отнести к специальной дисциплинарной ответственности, поскольку она регулируется специальным законодательством. Говоря о дисциплинарной ответственности сотрудников прокуратуры, необходимо отметить, что законодательстве имеется понятие и основания и причины, на основе которых лицо может быть подвергнуто взысканию. Этому вопросу посвящена ст. 41.7 ФЗ «О прокуратуре РФ».

В связи с этим дисциплинарная ответственность определяется как не исполнение или не надлежащие исполнение работником своих служебных обязанностей и совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника.

Таким образам, на работника прокуратуры может быть наложено дисциплинарное взыскание, не только за неисполнение или за ненадлежащие исполнение своих служебных обязанностей, но и за проступки, порочащие честь прокурорского работника, что в свою очередь гораздо более шире, чем в обще принятом понимании.

Так и перечень дисциплинарных взысканий значительно отличится от перечня, принятого в нормах общего права. В вязи с этим можно сказать о том, что увеличение видов дисциплинарной ответственности зависит от особенностей целей и задач стоящими перед работниками прокуратуры, характером служебных обязанностей, возлагаемых на них значимостью в деле общественны и экономических преобразований, проводимых в РФ.

Об этом так же может свидетельствовать большое количество внутриведомственных нормативных актов, строго определенный круг субъектов, подпадающих под действии соответствующих норм, четко определен круг лиц и органов, наделенных полномочиями применения таких дисциплинарных взысканий, особый порядок обжалования взысканий.

При этом необходимо помнить, на ряду с повышенными требования выполнения службы к служащим прокуратуры могут применяться меры поощрения, стимулирующие работу. В законодательстве определен перечень и порядок поощрения, но при этом, не закреплены понятие и основания поощрения. Что в свою очередь не в полной мере дает право сотруднику на поощрение и защиту своего права. В связи с этим, считаю не обходимым рассматривать поощрение не только как право работодателя, но и обязанность, поскольку достойный работник должен быть достойно поощрен.

Следовательно, сегодня можно говорить, о том, что на современном этапе развития Российского государства все возможности совершенствования законодательства в правовом регулировании трудовых отношений прокурорских работников в полной мере не исчерпаны.

Реализация высказанных в ходе исследования предложений, направленных на дальнейшее совершенствование законодательства и позволит повысит уровень правовых гарантий многотысячного отряда прокурорских работников, которые своим трудом вносят существенный вклад в осуществлении надзора за соблюдением Конституции РФ, исполнением законов, действующих на территории РФ, выполнением иных функций предусмотренных федеральным законом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

1 Всеобщая декларация прав человека: Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948г. // Российская газета. № 67. 5 апреля 1995.

2 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993) (текст с изм. и доп. на 21 июля 2014г.) // Собрание законодательства РФ. 4 августа 2014. № 31.

 3 Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30 декабря 2001. № 197-ФЗ (ред. от 27 ноября 2017) // Собрание законодательства РФ. 7 января 2002. № 1. (ч. 1).

4 О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17 января 1992 № 2202-1. (ред. от 29 июля 2017) // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. № 8. 20 ноября 1992.

5 Об оружии: Федеральный закон от 13 декабря 1996 № 150-ФЗ (ред. от 29 июля 2017) // Собрание законодательства РФ. № 51. 16 декабря 1996.

6 О воинской обязанности и воинской службе: ФЗ от 28 марта 1998г. № 53-ФЗ (ред. от 26 июля 2017) // Собрание законодательства. 30 марта 1998. №13.

7 О статусе Военнослужащих: ФЗ от 27 мая 1998г. № 76-ФЗ (ред. от 01. июл. 2017) // Собрание законодательства. 1 июн. 1998. №22.

8 О единовременном поощрении лиц, проходящих (проходивших) федеральную государственную службу: Указ Президента РФ от 25 июля 2006 г. № 765 (ред. от 06 августа 2017) // Собрание законодательства РФ. № 31 (1 ч.). 31 июл. 2006.

9 О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 № 58-ФЗ (ред. от 23 мая 2016) // Собрание законодательства РФ. № 22. 2 июня 2003.

10 О федеральной программе "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)": Указ Президента РФ от 19 ноября 2002 г. № 1336 (ред. от 15 ноября 2004, с изм. от 12 декабря 2005) // Собрание законодательства РФ. № 47. 25 ноября 2002.

11 О введении в действие положения о награждении именным оружием в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации: Приказ Генерального прокурора Российской Федерации от 31 декабря 1999г. №365-к // Сборник основных организационно-распорядительных документов Генпрокуратуры РФ. Т. 2. М. 2004.

12 О полномочиях руководителей органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации в дисциплинарной и некоторых других сферах: Приказ Генпрокуратуры России от 06 августа 2002 № 48. (ред. от 5 декабря 2016) // Сборник основных организационно-распорядительных документов Генпрокуратуры РФ. Т. 2. М. 2004.

13 Об утверждении и введении в действие Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации: Указ Генерального прокурора РФ от 17 марта 2010 № 114 (ред. от 22 апреля 2011) // Законность. № 6. 2010.

14 Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации прокурорских работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации: Приказ Генерального прокурора РФ от 20 июня 2012 г. №242 (ред. от 22 апреля 2015) // Законность. № 9. 2012.

15 Об утверждении Инструкции о порядке приема на службу (назначения на должность), увольнения (освобождения от должности) и привлечения к дисциплинарной ответственности прокурорских работников подразделений органов прокуратуры Российской Федерации по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции. Приказ Генпрокуратуры России от 8 июля 2016 № 404 // Законность. № 9. 2016.

16 Гражданский процессуальный кодекс РСФСР // Свод законов РСФСР. Т. 2.

Судебная практика

17 О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановлении пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. № 2 (ред. от 24 нояб.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 3.

Монографии, учебники, учебные пособия, комментарии

18 Агапов А.Б. Проблемы совершенствования административно-юрисдикционной деятельности. М: Юрайт. 2005.

19 Бельский К.С. Персональная ответственность в советском государственном управлении (понятие, формы факторы укрепления). М:РИО ВЮЗИ. 1988.

20 Правовое регулирование труда прокурорских работников в Российской Федерации: научно практическое пособие / Верстунина Л.В., Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. М: Проспект. 2014.

21 Государственная служба : учеб. пособие. /  [Волкова В. В.](http://absopac.rea.ru/opacunicode/index.php?url=/auteurs/view/38428/source:default), [Сапфирова](http://absopac.rea.ru/opacunicode/index.php?url=/auteurs/view/127456/source:default) А. А. М: ЮНИТИ-ДАНА. 2013.

23 Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М: Проспект. 2008.

24 Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников: учебно-практическое пособие. М: Дело. 2003.

25 Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации. Учебный курс / Гришковец А.А. М: Дело и Сервис. 2003.

26 Административное право России: Учебник / под ред. Кикотя В.Я., Кононова П.И. , Румянцева Н.В. М: [Юнити-Дана](http://biblioclub.ru/index.php?page=publisher_red&pub_id=2438). 2015.

27 Краткий юридический словарь / Малько А.В. М: DirectMEDIA. 2014.

28 Маврин С.П. Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации. СПб: Юридический центр-Прес. 2004.

29 Махонин В.М. Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование. М: Юристь. 1997.

30 Государственная служба. Учебник для подготовки государственных служащих / Ноздрачев А.Ф. М: Статут. 1999.

31 Овсянки Д. М. Государственная служба. М: Юность. 1996.

32 Плеханов Г.В. Избранные философские произведения. М: Госполитиздат. 1956.

33 Полетаев Ю.Н. Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда. М: Городец. 2015.

34 Настольная книга государственного служащего / под. ред. В.И. Шкатулла М: Экономика. 1999.

Научные статьи

35 Верстунина Л.В. Особенности дисциплинарной ответственности работников прокуратуры // Актуальные проблемы Российского права. № 2. 2008.

36 Гришковец А.А. Поощрение государственных служащих: правовые основы и практика применения // Право и политика. №1. 2002.

37 Родионова Е.В. Об иных видах административного производства // Вестник Самарской государственной академии. № 2(14). 2013.

38 Стральников В.В. Правовое регулирование поощрения служащих органов и учреждений Прокуратуры Российской Федерации // [Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева](https://cyberleninka.ru/journal/n/vestnik-volzhskogo-universiteta-im-v-n-tatischeva). № 12. 2009.

Интернет-ресурсы

# 39 Об установлении должностных окладов прокурорских работников органов прокуратуры Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 30 июля 2005г. № 467 <http://base.garant.ru/12141365/#ixzz4xufSZ56w>. (дата обращения: 26 ноября 2017г.).

40 Об утверждении положений о порядке премирования, выплаты материальной помощи и единовременных поощрений прокурорским работникам, федеральным государственным гражданским служащим и работникам, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации: Приказ Генеральной прокуратуры РФ от 16 января 2013 г. № 28 // <http://www.garant.ru/products/ipo/doc/70221494/#iw>. (дата обращения: 26 ноября 2017г.).

41 О наградном и подарочном фондах Генеральной прокуратуры Российской Федерации: Приказ Генпрокуратуры России от 27 нояб. 2015 № 658 // <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71220684> (дата обращения: 25 нояб. 2017.).

42 О наградной системе в органах и организациях прокуратуры Российской Федерации: Проект Приказа Генпрокуратуры России от 5 июл. 2017 № 452. <http://regulation.gov.ru/> (дата обращения: 25 нояб. 2017г.)

43 Определение Верховного Суда Российской Федерации. От 30 октября 2017г. №56-КГ17-25. <http://www.consultant.ru//online.cgi?req=doc&b9#0> (дата обращения: 24. нояб. 2017.).

44 Определение судейской коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 20 июля 1999г. (дело № 33-5571/99) по жалобе Р. На решение Октябрьского районного суда г. Краснодар от 25 мая 1999г. // http:// [www.vsrf.ru/stor\_pdf.php?id=577100](http://www.vsrf.ru/stor_pdf.php?id=577100) (дата обращения: 24 ноября. 2017.)

1. О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17 января 1992 № 2202-1. (ред. от 29.07.2017) // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. № 8. 20 ноября 1992. С 366. [↑](#footnote-ref-1)
2. О федеральной программе "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)": Указ Президента РФ от 19 ноября 2002 г. № 1336 (ред. от 15 нояб.2004, с изм. от 12 декаб.2005) // Собрание законодательства РФ. № 47. 25 нояб. 2002. С.4664. [↑](#footnote-ref-2)
3. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 № 58-ФЗ (ред. от 23 мая 2016) // Собрание законодательства РФ. № 22. 2 июн. 2003. С. 2063. [↑](#footnote-ref-3)
4. Верстунина Л.В. Особенности дисциплинарной ответственности работников прокуратуры // Актуальные проблемы Российского права. № 2. 2008. С.126-133. [↑](#footnote-ref-4)
5. Государственная служба : учеб. пособие. / [В. В. Волкова](http://absopac.rea.ru/opacunicode/index.php?url=/auteurs/view/38428/source:default), [А. А. Сапфирова](http://absopac.rea.ru/opacunicode/index.php?url=/auteurs/view/127456/source:default). М: ЮНИТИ-ДАНА. 2013. С.105 [↑](#footnote-ref-5)
6. Правовое регулирование труда прокурорских работников в Российской Федерации: научно практическое пособие / Л.В. Верстунина, К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. М: Проспект. 2014. С. 162-169. [↑](#footnote-ref-6)
7. Полетаев Ю.Н. Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда. М: Городец. 2015. С.166. [↑](#footnote-ref-7)
8. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М: Проспект. 2008. С. 51-60. [↑](#footnote-ref-8)
9. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников: учебно-практическое пособие. М: Дело. 2003. С.55. [↑](#footnote-ref-9)
10. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993) (текст с изм. и доп. на 21 июля 2014г.) // Собрание законодательства РФ. 4 августа 2014. № 31. С. 4389. [↑](#footnote-ref-10)
11. Всеобщая декларация прав человека: Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948г. // Российская газета. № 67. 5 апреля 1995. [↑](#footnote-ref-11)
12. Маврин С.П. Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации. СПб: Юридический центр-Прес. 2004. С. 367. [↑](#footnote-ref-12)
13. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30 декабря 2001. № 197-ФЗ (ред. от 27 ноября 2017) // Собрание законодательства РФ. 7 января 2002. № 1 (ч. 1). С. 3. [↑](#footnote-ref-13)
14. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановлении пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. № 2 (ред. от 24 ноября 2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 3. [↑](#footnote-ref-14)
15. Об утверждении и введении в действие Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации: Указ Генерального прокурора РФ от 17 марта 2010 № 114 (ред. от 22 апреля 2011) // Законность. № 6. С. 2010. [↑](#footnote-ref-15)
16. О воинской обязанности и воинской службе: ФЗ от 28 марта 1998г. № 53-ФЗ (ред. от 26 июля 2017) // Собрание законодательства. 30 марта 1998. №13. С.1475. [↑](#footnote-ref-16)
17. О статусе Военнослужащих: ФЗ от 27 мая 1998г. № 76-ФЗ (ред. от 1 июля 2017, с изм. от 16. ноября. 2017.) // Собрание законодательства. 1 июня 1998. №22. С.2331. [↑](#footnote-ref-17)
18. Определение Верховного Суда Российской Федерации. От 30 октября 2017г. №56-КГ17-25. <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=519239#0> (дата обращения: 24. ноября 2017.) [↑](#footnote-ref-18)
19. О полномочиях руководителей органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации в дисциплинарной и некоторых других сферах: Приказ Генпрокуратуры России от 06 августа 2002 № 48. (ред. от 5 дек.2016) // Сборник основных организационно-распорядительных документов Генпрокуратуры РФ. Т. 2. М. 2004. [↑](#footnote-ref-19)
20. Административное право России: Учебник / под ред. Кикотя В.Я., Кононова П.И. , Румянцева Н.В. М: [Юнити-Дана](http://biblioclub.ru/index.php?page=publisher_red&pub_id=2438). 2015. С.206. [↑](#footnote-ref-20)
21. Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации прокурорских работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации: Приказ Генерального прокурора РФ от 20 июня 2012 г. № 242 (ред. от 22 апреля 2015) // Законность. № 9. 2012. [↑](#footnote-ref-21)
22. Агапов А.Б. Проблемы совершенствования административно-юрисдикционной деятельности. М: Юрайт. 2005. С.308. [↑](#footnote-ref-22)
23. Родионова Е.В. Об иных видах административного производства // Вестник Самарской государственной академии. № 2(14). 2013. С. 83. [↑](#footnote-ref-23)
24. Об утверждении Инструкции о порядке приема на службу (назначения на должность), увольнения (освобождения от должности) и привлечения к дисциплинарной ответственности прокурорских работников подразделений органов прокуратуры Российской Федерации по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции: Приказ Генпрокуратуры России от 8 июля 2016 № 404 // Законность. № 9. 2016. [↑](#footnote-ref-24)
25. Определение судейской коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 20 июля 1999г. (дело № 33-5571/99) по жалобе Р. На решение Октябрьского районного суда г. Краснодар от 25 мая 1999г. // http:// [www.vsrf.ru/stor\_pdf.php?id=577100](http://www.vsrf.ru/stor_pdf.php?id=577100) (дата обращения: 24 ноября 2017) [↑](#footnote-ref-25)
26. Гражданский процессуальный кодекс РСФСР // Свод законов РСФСР. Т. 2. С. 7. [↑](#footnote-ref-26)
27. Плеханов Г.В. Избранные философские произведения. М: Госполитиздат. 1956. С. 103. [↑](#footnote-ref-27)
28. Стральников В.В. Правовое регулирование поощрения служащих органов и учреждений Прокуратуры Российской Федерации // [Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева](https://cyberleninka.ru/journal/n/vestnik-volzhskogo-universiteta-im-v-n-tatischeva). № 12. 2009. С. 127-130. [↑](#footnote-ref-28)
29. Краткий юридический словарь. Малько А.В. М: DirectMEDIA. 2014. C. 64. [↑](#footnote-ref-29)
30. Овсянки Д. М. Государственная служба. М: Юность. 1996. С.167 [↑](#footnote-ref-30)
31. Бельский К.С. Персональная ответственность в советском государственном управлении (понятие, формы факторы укрепления). М:РИО ВЮЗИ. 188. С.90. [↑](#footnote-ref-31)
32. Гришковец А.А. Поощрение государственных служащих: правовые основы и практика применения // Право и полшитика. №1. 2002. С.32. [↑](#footnote-ref-32)
33. Государственная служба. Учебник для подготовки государственных служащих / Ноздрачев А.Ф. М: Статут. 1999. С. 373. [↑](#footnote-ref-33)
34. Настольная книга государственного служащего / под. ред. В.И. Шкатулла М: Экономика. 1999. С. 189. [↑](#footnote-ref-34)
35. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации. Учебный курс / Гришковец А.А. М: Дело и Сервис. 2003. С.174. [↑](#footnote-ref-35)
36. Махонин В.М. Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование. М: Юристь. 1997. С.48. [↑](#footnote-ref-36)
37. О наградном и подарочном фондах Генеральной прокуратуры Российской Федерации: Приказ Генпрокуратуры России от 27 ноября 2015 № 658 // <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71220684> (дата обращения: 25 ноября 2017.) [↑](#footnote-ref-37)
38. О наградной системе в органах и организациях прокуратуры Российской Федерации: Проект Приказа Генпрокуратуры России от 5 июля 2017 № 452. <http://regulation.gov.ru/> (дата обращения: 25 ноября 2017г.) [↑](#footnote-ref-38)
39. Об утверждении положений о порядке премирования, выплаты материальной помощи и единовременных поощрений прокурорским работникам, федеральным государственным гражданским служащим и работникам, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации: Приказ Генеральной прокуратуры РФ от 16 января 2013 г. № 28 // <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70221494/#ixzz4xUBGw>. (дата обращения: 26 ноября 2017г.) [↑](#footnote-ref-39)
40. #  Об установлении должностных окладов прокурорских работников органов прокуратуры Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 30 июля 2005г. № 467 <http://base.garant.ru/12141365/#ixzz4xufSZ56w>. (дата обращения: 26 нояб. 2017г.)

 [↑](#footnote-ref-40)
41. О единовременном поощрении лиц, проходящих (проходивших) федеральную государственную службу: Указ Президента РФ от 25 июля 2006 г. № 765 (ред. от 06 авг.2017) // Собрание законодательства РФ. № 31 (1 ч.). 31 июл. 2006, С. 3461. [↑](#footnote-ref-41)
42. Об оружии: Федеральный закон от 13 декабря 1996 № 150-ФЗ (ред. от 29 июл.2017) // Собрание законодательства РФ. № 51. 16 декабря 1996. С. 5681. [↑](#footnote-ref-42)
43. О введении в действие положения о награждении именным оружием в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации: Приказ Генерального прокурора Российской Федерации от 31 декабря 1999г. №365-к // Сборник основных организационно-распорядительных документов Генпрокуратуры РФ. Т. 2. М. 2004. [↑](#footnote-ref-43)