**Поощрительные правоотношения**

М.Г. Седельникова, Омский государственный университет, кафедра трудовогоправа

Правовая норма "раскрывает свои потенциальные возможности, становится "непосредственной производительной силой"... только в том случае, если она переводится на язык практических действий" [1, с.14], а именно: реализуется в правоотношении. Поэтому интерес ученых-юристов к правоотношению как к правовой категории стабильно высок. Не являются исключением и поощрительные правоотношения. Хотя проблемы, связанные с ними, рассматривались в юридической литературе неоднократно, в теории трудового права не сложился единый подход к понятию "поощрительное правоотношение". Диапазон мнений по данному вопросу чрезвычайно широк: от "если поощрение производится внутри предприятия, то ни о каком поощрительном правоотношении не может быть и речи" [2, с.28], до признания поощрительного правоотношения, но в рамках единого трудового правоотношения [3, с.75].

Однако ряд авторов, занимая верную, на наш взгляд, позицию, признают существование самостоятельного поощрительного правоотношения (А.И.Процевский др.) либо комплекса таких правоотношений (В.Н.Скобелкин).

Анализ высказанных точек зрения и законодательной базы позволяет сделать ряд выводов.

Действительно, правовые связи, возникающие при выборе меры поощрения, издании акта применения и его реализации чрезвычайно разноплановы и отличаются по содержанию, субъектному составу, юридическим фактам. Но несмотря на это, материальной основой каждого из них являются трудовые достижения работников, целью - поощрение за труд. Различия же в поощрительной процедуре обусловлены лишь различием степени значимости этих достижений - на уровне предприятия, муниципального образования, субъекта Федерации либо Российской Федерации в целом.

Особое место в комплексе поощрительных правоотношений занимают отношения, связанные с отменой акта о поощрении. Они, в свою очередь, являются неоднородными по содержанию.

Во-первых, основанием отмены поощрительного акта является обнаружившаяся недостоверность сведений о достижении поощряемого результата. На наш взгляд, поворот решения в данном случае может иметь место только при умышленном (преднамеренном) сообщении заведомо ложных фактов.

Во-вторых, за совершение поощряемым субъектом общественно порицаемого деяния. Так, лишение государственных наград может быть произведено только Президентом Российской Федерации по представлению суда в случае осуждения награжденного за тяжкое преступление. Подобные нормы содержатся в ряде локальных актов - лица, удостоенные почетных званий, учреждаемых на предприятиях, лишаются их за совершение ряда дисциплинарных проступков.

В-третьих, из-за отказа поощряемого субъекта принять поощрение. Однако ни законодательство, ни проанализированные нами локальные нормативные акты не предусматривают возможность возникновения подобных правоотношений. На наш взгляд, необходимо закрепление нормы, устанавливающей обязательность согласования с работником вопроса о возбуждении поощрительной процедуры, либо предоставление ему права в течение определенного времени после издания акта применения отказаться от поощрения.

На наш взгляд, ст. 132 КЗоТ Российской Федерации может быть дополнена частями второй и третьей следующего содержания:

"Поощряемый работник вправе на любой стадии поощрительной процедуры отказаться от применения к нему мер поощрения.

Администрация обязана аннулировать акт о поощрении, если в течение десяти дней после его издания получит письменный отказ поощренного работника".

Подобная норма может быть включена и в Положение о государственных наградах Российской Федерации.

На наш взгляд, можно говорить как о существовании комплекса поощрительных правоотношений, так и о наличии в составе института дисциплины труда комплексного института поощрений за труд.

Раскрытие сущности правоотношения возможно посредством выяснения его элементов, а именно: субъектов и содержания.

Среди субъектов следует выделять поощрителя и поощряемого субъекта поощрения и поощряемого субъекта, где в качестве первого обычно выступают администрация предприятия, учреждения, организации, должностные лица; в качестве вторых - работники и их коллективы. Но этим круг субъектов не исчерпывается.

Так, статья 132 КЗоТ предусматривает, что администрация применяет меры поощрения совместно либо по согласованию с профсоюзным комитетом, следовательно, в правоотношении участвует второй поощритель. Кроме того, в ряде случаев поощрение применяется с учетом мнения трудового коллектива, совета трудового коллектива. Также коллективом работников возбуждаются ходатайства о награждении государственными наградами Российской Федерации. В дальнейшем в качестве субъектов этих правоотношений выступают органы местного самоуправления, главы администраций соответствующих субъектов Федерации, главы республик, руководители федеральных органов государственной власти, Служба государственных наград Президента Российской Федерации и сам Президент. При этом никто из них, за исключением Президента Российской Федерации, не является поощрителем. Они участвуют в процессе согласования на соответствующих стадиях поощрительной процедуры.

Говоря о содержании поощрительных правоотношений, следует отметить разнообразное сочетание прав и обязанностей субъектов, закрепленное поощрительными нормами. В большинстве случаев у поощрителя (например, у предприятия, должностного лица, общественной организации) отсутствует обязанность поощрять достойных, отличившихся работников. Поэтому достижение работником поощряемого результата является основанием для возникновения связи по типу "право - право", то есть содержание правоотношения составляет право поощрителя на применение мер поощрения и право работника на справедливую оценку его труда. Последующая реализация поощрителем своего права связана с общей оценкой деятельности работника, которая происходит в установленном законодательством порядке. Так, у администрации возникает обязанность надлежащим образом согласовать с профсоюзным комитетом вопрос о применении мер поощрения, предусмотренных в ст. 131 КЗоТ.

После издания приказа, распоряжения, другого акта о поощрении возникает новая юридическая связь по типу "обязанность - право". В этом случае у поощрителя, например, администрации, есть обязанность, а у работника - право требования реализации поощрительного акта. Но и здесь обязанности поощрителя могут существенно различаться - в зависимости от формы поощрения. Так, при объявлении благодарности достаточно довести приказ до сведения работника, при награждении ценным подарком необходимо приобрести его и вручить работнику.

В ряде случаев у поощренного есть дополнительные права, носящие длительный, бессрочный характер. Так, Указ Президента Российской Федерации от 1 июня 1995 г. "О государственных наградах Российской Федерации" предусматривает, что "лица, удостоенные государственных наград, пользуются льготами и преимуществами в порядке и случаях, установленных законодательством Российской Федерации".

Все вышесказанное подтверждает существование целого комплекса взаимосвязанных поощрительных правоотношений. Поэтому определение поощрительного правоотношения может быть дано лишь в качестве обобщающего, абстрактного, содержание которого конкретизируется и реализуется в отдельных поощрительных правоотношениях.

На наш взгляд, это двухсторонние и многосторонние связи, включающие в себя право или обязанность поощрителя на общую оценку деятельности поощряемого субъекта, с предварительным согласованием или без него, применения к нему конкретной меры поощрения с предоставлением дополнительных льгот или без таковых, а также право поощряемого на объективную оценку его трудового вклада и предоставление конкретного блага морального или материального характера (после издания правоприменительного акта), право принять поощрение или отказаться от него.

Вопросы классификации поощрительных правоотношений в юридической литературе почти не анализировались. Фактически достаточно полная классификация была предложена лишь В.Н.Скобелкиным [4, с.153-155]. Он подразделяет поощрительные правоотношения на общие, родовые и видовые; однопорядковые и разнопорядковые; статические и динамические; материальные, процессуальные и процедурные. На наш взгляд, предложенная классификация нуждается в определенных уточнениях и дополнениях.

Поощрительные правоотношения могут быть классифицированы по следующим основаниям. Во-первых, по уровню применения поощрений. Все правоотношения можно разделить на две группы: возникающие на предприятии и вне его. Каждая группа состоит из правоотношений с участием различных поощрителей - от должностных лиц предприятия до Президента Российской Федерации.

Во-вторых, по процедуре реализации содержания: одноэтапные и многоэтапные. Первые исчерпываются после однократной реализации прав и обязанностей его субъектов. В многоэтапных права и обязанности рассчитаны на многократное повторение в течение неопределенного временного промежутка. Например, лица, удостоенные государственных наград пожизненно, пользуются льготами и преимуществами, установленными законодательством.

В-третьих, в зависимости от количества юридических фактов, необходимых для возникновения правоотношений. Так, ряд мер поощрения, предусмотренных как законодательством, так и локальными нормативными актами, применяются без согласования с какими-либо органами или должностными лицами, таким образом, для возникновения правоотношения необходимо наличие лишь одного юридического факта - соответствующего акта применения.

Значительная же часть поощрений может быть применима после проведения обязательных согласительных мероприятий. Присвоению почетного звания Российской Федерации предшествуют три этапа согласований: сначала - на уровне предприятия либо органа местного самоуправления, субъекта Федерации, органа государственной власти Российской Федерации. После этого материалы передаются в Службу государственных наград Президента и лишь затем - самому Президенту. Таким образом, для возникновения поощрительного правоотношения данного вида требуется наличие фактического (юридического) состава. Отсутствие любого из необходимых юридических фактов делает возникновение правоотношения невозможным.

В-четвертых, по содержанию - на положительные и отрицательные. В первую группу войдут отношения, связанные с применением мер поощрения, во вторую, соответственно, - с отменой актов поощрения по различным основаниям.

Разработка научно обоснованной классификации поощрительных правоотношений позволит более четко сформулировать правила соответствующих нормативных актов, будет способствовать повышению эффективности данных норм и практики их применения.

**Список литературы**

Правоотношения и их роль в реализации права. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1993.

Бару М.И. Понятие, классификация и охрана моральных стимулов к труду // Проблемы социалистической законности. Харьков: Вища школа, 1980.

Рябовол И.М. Поощрения за труд по советскому трудовому праву. Дис. ... канд. юрид. наук. Л., 1978.

Скобелкин В.Н. Поощрительные правоотношения // Проблемы совершенствования гражданско-правового регулирования. Томск: Изд-во Томск. ун-та, 1991.