

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ» (МГТУ ГА)

Кафедра государственного регулирования и права

О.Ю. Кокурина, Т.Л. Соловьева

ПРАВОВЕДЕНИЕ
КОНСТИТУЦИОННОЕ И АДМИНИСТРАТИВНОЕ
ПРАВО В СИСТЕМЕ ПООЩРЕНИЯ
И СТИМУЛИРОВАНИЯ:
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ И ВЕДОМСТВЕННЫЕ
НАГРАДЫ В ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ

Учебное пособие

*Утверждено редакционно-
издательским советом МГТУ ГА
в качестве учебного пособия*

Москва
ИД Академии Жуковского
2021

УДК 342:331.101.3:629.7

ББК 34

К55

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Московского государственного технического университета ГА

Рецензенты:

Елисеев Б.П. (МГТУ ГА) – д-р юрид. наук, профессор;

Дугенец А.С. (ФКУ НИИ ФСИН России) – д-р юрид. наук, профессор

Кокурина О.Ю.

К55

Правоведение. Конституционное и административное право в системе поощрения и стимулирования: государственные и ведомственные награды в гражданской авиации [Текст] : учебное пособие / О.Ю. Кокурина, Т.Л. Соловьева. – М. : ИД Академии Жуковского, 2021. – 80 с.

ISBN 978-5-907490-08-6

В учебном пособии дано представление о системе поощрения/стимулирования и нормативно-правовом обеспечении института государственных и ведомственных наград применительно к отрасли гражданской авиации в Российской Федерации. Учебное пособие подготовлено в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования. Предназначено для студентов всех форм обучения в целях оказания помощи в освоении курса «Правоведение».

Рассмотрено и одобрено на заседаниях кафедры 16.06.2021 г. и методического совета 24.06.2021 г.

УДК 342:331.101.3:629.7

ББК 34

Св. тем. план 2021 г.

поз. 38

КОКУРИНА Ольга Юрьевна, СОЛОВЬЕВА Татьяна Леонидовна
ПРАВОВЕДЕНИЕ. КОНСТИТУЦИОННОЕ И АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО
В СИСТЕМЕ ПООЩРЕНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ: ГОСУДАРСТВЕННЫЕ
И ВЕДОМСТВЕННЫЕ НАГРАДЫ В ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ

Учебное пособие

В авторской редакции

Подписано в печать 09.09.2021 г.

Формат 60x84/16 Печ. л. 5 Усл. печ. л. 4,65

Заказ № 817/0709-УП02 Тираж 45 экз.

Московский государственный технический университет ГА
125993, Москва, Кронштадтский бульвар, д. 20

Издательский дом Академии имени Н. Е. Жуковского

125167, Москва, 8-го Марта 4-я ул., д. 6А

Тел.: (495) 973-45-68 E-mail: zakaz@itsbook.ru

ISBN 978-5-907490-08-6

© Московский государственный технический
университет гражданской авиации, 2021

Содержание	3
ПРЕДИСЛОВИЕ	4
Глава 1. СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ, СТИМУЛИРОВАНИЯ И ПООЩРЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	5
1.1 Понятие мотивации трудовой деятельности	5
1.2 Основные теории и модели мотивации труда	14
1.3 Основы стимулирования трудовой деятельности	21
1.4 Правовые поощрения и награждения как инструмент морального и материального стимулирования	25
Глава 2. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ И ВЕДОМСТВЕННЫЕ НАГРАДЫ В СИСТЕМЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ РФ	32
2.1 Государственная награда в системе правового стимулирования и поощрения заслуженного поведения	33
2.2 Наградные системы Российского государства, государственные награды РФ	44
2.3 Ведомственные награды Министерства транспорта РФ	64
2.4. Система мотивации, стимулирования и поощрения гражданских служащих Росавиации	71
ЛИТЕРАТУРА	78

ПРЕДИСЛОВИЕ

Мотивация, стимулирование и поощрение трудовой деятельности сотрудников — одна из важнейших задач руководителя любого коллектива или организации, решение которой позволяет повышать эффективность и производительность труда, осуществлять последовательную политику совершенствования системы материального и морального стимулирования трудового поведения персонала.

Знание основных принципов теории и практики мотивации, стимулирования и поощрения трудового поведения работников является основой повышения эффективности системы управления любой современной организации.

Цель учебного пособия — сформировать у студентов, – будущих специалистов, - систему базовых знаний в сфере теоретических и практических аспектов мотивации, стимулирования и поощрения трудовой деятельности. Особое внимание уделяется государственным и ведомственным наградам как одному из эффективных инструментов мотивации, стимулирования и поощрения продуктивной деятельности в транспортной отрасли и гражданской авиации.

Учебное пособие содержит комплекс концептуальных и нормативных положений, раскрывающих основное содержание мотивации, стимулирования и поощрения трудовой деятельности. При подготовке учебного пособия за основу взяты представленные в списке литературы работы отечественных и зарубежных авторов, которые являются общепризнанными авторитетами в теории и практике мотивации, стимулирования и поощрения производительного труда.

На основе изучения и анализа содержания предлагаемого пособия, применив полученные знания по мотивации, стимулированию и поощрению трудовой деятельности организации, будущий специалист сможет повысить как собственную эффективность в качестве сотрудника, так и результативность и эффективность деятельности организации, в целом.

ГЛАВА 1. СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ, СТИМУЛИРОВАНИЯ И ПОощРЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для руководителей предприятий и организаций гражданской авиации мотивация трудовой деятельности — одна из важнейших задач, решение которой позволяет повышать эффективность и производительность труда на основе последовательной политики формирования и совершенствования в отрасли системы материального и морального поощрения и стимулирования труда.

Представление об основных положениях теории мотивации трудового поведения, методах и нормативно-правовых средствах поощрения и стимулирования персонала является основой повышения эффективности системы управления любой современной авиационной компании.

Основная цель главы — сформировать представление о сущности мотивации, стимулирования и поощрения трудовой деятельности. Для этого необходимо раскрыть понятие мотивации трудовой деятельности, рассмотреть основы стимулирования трудовой деятельности.

1.1 Понятие мотивации трудовой деятельности

Мотивация трудовой деятельности — это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации.

В процессе мотивации трудовой деятельности формируются и функционируют мотивы труда.

Мотивы трудовой деятельности — часть всей совокупности мотивов человека. Они формируются, когда в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека. Для приобретения этих благ нужны трудовые усилия работников. Именно трудовая деятельность открывает

возможность работнику получить эти блага с меньшими материальными затратами и моральными издержками, чем другие виды деятельности.

Мотив (от фр. *motif* — мотив; лат. *moveo* — фактор) в широком смысле слова — это побудительная причина, основание, повод к какому-либо действию, поступку человека, вызванные его интересами и потребностями.

Мотив труда — это побудительная причина трудовой деятельности индивида, вызванная его интересами и потребностями, удовлетворение которых возможно посредством получения благ, являющихся жизненной необходимостью, с наименьшими моральными и материальными издержками.

Формирование мотива труда происходит в несколько этапов:

1. Осознание человеком своих потребностей, удовлетворение которых возможно посредством трудовой деятельности.
2. Представление о тех благах, которые человек может получить в качестве вознаграждения за труд.
3. Мысленное построение того процесса, посредством которого осуществляется связь между потребностями и благами, которые их удовлетворяют. Взвешивание, оценивание затрат, которые человек должен понести для получения блага, установление цены трудовой деятельности.
4. Трудовая деятельность, удовлетворение потребности и получение вознаграждения, поощрения или награды.

Большое значение для формирования мотивов труда имеет оценка вероятности достижения целей. Если получение искомого блага не требует особых личных усилий либо это благо очень трудно получить, т.е. требуются сверхусилия, то мотив труда чаще всего не формируется. И в том и в другом случае мотив труда формируется только тогда, когда трудовая деятельность является если не единственным, то основным условием получения блага.

Если же критерием в распределительных отношениях служат статусные различия (должность, квалификационные разряды, степени, звания и т. п.), стаж

работы, принадлежность к определенной социальной группе (ветеран, инвалид, участник войны, мать-одиночка и др.), то формируются мотивы служебного продвижения, карьерного роста, получения разряда, степени или звания, закрепления за рабочим местом и т.д., которые не обязательно предполагают трудовую деятельность работника, так как могут достигаться при помощи других видов деятельности.

Сила мотива определяется степенью актуальности той или иной потребности для работника. Чем насущнее нужда в определенном благе, чем сильнее стремление его получить, тем активнее действует работник.

Особенностью мотивов труда является их направленность на себя и на других, обусловленная общественно полезным результатом труда. Чем глубже разрыв между тем, что работник отдает обществу, и тем, что он получает взамен, тем меньше для него значат такие мотивы труда, как долг перед людьми, обществом в целом, стремление приносить своим трудом пользу людям. Одновременно в его сознании гипертрофируются мотивы материального вознаграждения за труд. Эти процессы развиваются наиболее сильно, когда уровень оплаты работника оказывается существенно ниже общественной значимости результата его труда.

Большое влияние на снижение силы мотива «для себя» оказывает эффект «профессионального выгорания» — совокупность негативных психических переживаний, истощение от длительного воздействия напряжения, вызванного интенсивными межличностными взаимодействиями, сопровождающимися повышенной эмоциональностью. «Профессиональное выгорание» наступает при условиях, если работник оценивает свою работу как незначимую, не удовлетворен профессиональным ростом, испытывает недостаток самостоятельности, ролевою неопределенность, вследствие нечетких к нему требований, перегрузку или недогрузку и т.п.

Следствием падения значимости мотивов труда «для других» становится депрофессионализация работников. Забота о повышении профессиональной квалификации перестает быть актуальной, когда общественная значимость

результатов труда теряет личностный смысл, и не связана с удовлетворением собственных потребностей.

Можно выделить несколько групп мотивов труда, образующих в совокупности единую систему. Это мотивы содержательности труда, его общественной полезности, статусные мотивы, связанные с общественным признанием плодотворности трудовой деятельности, мотивы получения материальных благ и морального удовлетворения, а также мотивы, ориентированные на определенную интенсивность работы. На рис. 1 приведены мотивы, побуждающие лучше трудиться.



Рис. 1. Мотивы, побуждающие лучше трудиться

Структура процесса формирования мотива труда предполагает наличие следующих элементов:

1. *Потребность*, которую хочет удовлетворить работник;
2. *Благо*, способное удовлетворить эту потребность;
3. *Трудовая деятельность*, необходимая для получения блага;
4. *Цена трудовой деятельности* как физические и моральные издержки на ее осуществление.

Рассмотрим названные элементы подробнее.

Потребность — надобность, нужда в чем-либо, требующая удовлетворения. Это такое физиологическое или психологическое состояние человека, ощущаемое как недостаток в чем-либо, которое создает побуждение к трудовой деятельности и нацеливает индивида на получение вознаграждения, т.е. получение желаемого блага.

Потребности играют важную роль в развитии человека. Смысл организации человека как живого существа состоит не в том, чтобы всегда все было, а в том, чтобы в определенный момент это нужное проявилось. Потребности имеют активный характер и служат человеку побуждением к деятельности, которая в конечном счете всегда направлена на удовлетворение потребностей: осуществляя свою деятельность, человек сильнее и полнее стремится удовлетворить их. Деятельность человека выступает важнейшим фактором формирования потребностей: чем она шире и многограннее, тем разнообразнее и богаче потребности человека и тем полнее в итоге они удовлетворяются. Источник развития потребностей человека — взаимосвязь между производством и потреблением материальных и духовных благ. Удовлетворение потребностей ведет к порождению новых потребностей, и это отличает человека как субъекта исторического процесса, преобразующего природную и социальную среду, от животного, лишь приспособляющегося к окружающей среде.

Благо, в широком смысле слова, есть то, к чему стремится человек, то, что ему нужно. В процессе формирования мотива труда, блага приобретают свою стимулирующую функцию как средства удовлетворения человеческих потребностей.

Дадим определение блага, которое предоставляется работнику организацией, где он трудится.

Благо — это то, что удовлетворяет потребности, приносит благополучие работнику, это вознаграждение, которое он получает по результатам своей

трудовой деятельности в конкретной организации. Ниже представлена классификация благ:

Классификация благ

Признак классификации	Вид блага	Пояснение, пример
1	2	3
1. По натуральным характеристикам	1.1. Продукты	Это блага, имеющие материально-вещественную форму.
	1.2. Услуги	Это блага, предоставляемые в форме деятельности. Представляют собой виды деятельности, в процессе выполнения которых не создается новый материально-вещественный продукт, но изменяется качество имеющегося продукта.
2. По содержанию (сущности) блага	2.1. Материальные	Это блага, имеющие вещную форму. Они создаются в процессе всех видов производственной деятельности в форме продуктов, энергии и в форме перемещения грузов, хранения продуктов, сортировки, расфасовки, упаковки и других функций, являющихся продолжением производства в сфере обращения, в сфере материального производства.
	2.2. Нематериальные	Это личные неимущественные права и нематериальные блага, принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона, неотчуждаемые и непередаваемые иным способом, например: жизнь и здоровье, достоинство личности, личная неприкосновенность, честь и доброе имя, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна, право свободного передвижения, выбора места пребывания и жительства, право на имя, право авторства и др.
3. По степени удаленности от конечного потребления	3.1. Потребительские	Это товары и услуги, непосредственно удовлетворяющие потребности человека, предназначенные для семейного или личного потребления. В зависимости от покупательских привычек потребителей, различают товары повседневного спроса, товары предварительного выбора, товары особого спроса, товары пассивного спроса.

	3.2. Ресурсы	Это совокупность предметов труда, предназначенных для использования в процессе производства общественного продукта: сырье, материалы, топливо, энергия, полуфабрикаты, детали и т. д. Они выступают как источники и предпосылки получения необходимых людям материальных и духовных благ, которые можно реализовать при существующих технологиях и социально-экономических отношениях. Ресурсы подразделяют на три основные группы: материальные ресурсы; трудовые ресурсы, в том числе интеллектуальные ресурсы; природные (естественные) ресурсы.
4. По длительности использования	4.1. Кратковременные	Продукты питания, услуги сферы досуга — посещение кинотеатра, развлекательного комплекса и т.д.
	4.2. Долговременные	Природные ресурсы, образование, недвижимость и т.д.
5. По характеру потребления	5.1. Частные	Это блага, к которым имеют доступ только отдельные индивиды, например, богатство, слава, общественное признание, публичная известность. Частные блага конкурентны, так как потребление такого блага одним человеком сокращает количество блага, доступное другим.
	5.2. Общественные	Блага, к которым имеют доступ все индивиды, например, оборона, бесплатное образование, общедоступное посещение парков, музеев и т.п. В противоположность частным благам общественные блага носят неисключающий характер, что не позволяет исключить кого-либо из пользования этими благами.

Трудовая деятельность — это осознанная, энергозатратная, направленная на создание материальных и духовных ценностей (благ), общепризнанная целесообразная деятельность человека, требующая приложения усилий и осуществления работы. Посредством трудовой деятельности с помощью орудий производства человек видоизменяет предметы природы и приспособляет их для удовлетворения своих потребностей. Для того, чтобы сформировался мотив к труду, блага, находящиеся в распоряжении организации, и актуальные потребности работников должна связывать именно трудовая деятельность.

Трудиться человека побуждает необходимость приобретения материальных благ для себя и своей семьи, желание заниматься делом, которое интересно, стремление к самовыражению (в данном случае через труд), т.е. побуждения личного характера, а также осознание необходимости приносить пользу обществу, желание оказывать помощь другим людям, общественная установка на необходимость труда, т.е. побуждения общественного характера.

Живя в современном обществе, индивид, чаще всего, не имеет других способов реализации своих потребностей, кроме как посредством трудовой деятельности. Но при этом осуществление трудовой деятельности происходит у разных людей по-разному: у одних — с азартом и «огоньком»; у других — с неохотой и «скрипом»; у третьих — с неизбежностью; у четвертых — с удовольствием и радостью.

Что же движет человеком, что побуждает его к активной деятельности, что лежит в основе того или иного поведения? В основном поведение человека связано с мотивацией трудовой деятельности, в которой ведущая роль принадлежит не физиологическим, а экономическим и психологическим механизмам, так как анализ ситуации, выбор цели и построение плана действий осуществляются сознательно под воздействием собственного жизненного опыта, интеллектуальных ресурсов, культуры и других факторов.

Но, живя и трудясь в обществе, человек не может не зависеть в своих решениях и поступках от влияния окружения. На формирование мотивации оказывает влияние социальная среда, особенности содержания и характера труда, образ жизни семьи и ближайшего социального окружения, декларируемые в обществе морально-этические нормы и нравственные установки.

Поэтому, путь к эффективному управлению трудовой деятельности современного работника лежит через понимание его мотивации.

Только зная, что движет человеком, что побуждает его к работе, какие мотивы лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему форм и методов управления трудовым поведением и ответить на вопросы о том,

почему некоторые люди в одних и тех же условиях работают с интересом и удовольствием, а другие всем недовольны? Почему для получения высокого результата одного человека нужно похвалить, а другому — заплатить?

От мотивации трудовой деятельности зависит как и в каком направлении будут использованы способности человека. Ею обусловлены интенсивность и упорство в осуществлении трудовой деятельности и достижении ее результатов. Мотивация трудовой деятельности — это, по сути, ориентация на труд, сформированная благодаря совокупному действию мотивов, стимулов и поощрений, побуждающих человека к активности в процессе осуществления трудовой функции.

Любая деятельность сопряжена с определенными издержками и имеет цену.

Цена трудовой деятельности работника определяется затратами физического и морального характера, связанными с ее осуществлением. Высокая интенсивность труда может отпугивать работников, если нет достаточных условий для восстановления работоспособности. Плохая организация труда, неблагоприятные санитарно-гигиенические условия на производстве, неразвитость социально-бытовой сферы во многих случаях обуславливают такую стратегию трудового поведения, при которой работник предпочитает работать меньше, но и меньше получать, так как для него неприемлема цена интенсивного труда.

Однако возможна и иная ситуация, когда работник для поддержания определенного уровня благосостояния готов оплатить здоровьем получение дополнительных благ: надбавок и льгот, связанных с условиями труда; повышенной оплаты за сверхурочные работы и т.п. Тем более что общество, устанавливая такие льготы, санкционирует подобную ситуацию.

Люди, сознательно оценивая возможные варианты поведения, стараются выбрать наиболее короткий путь к желаемому результату. Но решение в пользу осуществления того или иного действия человек принимает, взвесив все «за» и «против», т.е. определив цену своей трудовой активности.

Например, удовлетворить материальные потребности современный человек может посредством обмена денег на необходимые ему для удовлетворения потребностей товары или услуги. Тогда его актуальная потребность — иметь деньги. Как их получить? Первый, самый очевидный путь для современного человека — заработать.

Если этот способ является единственным или основным источником удовлетворения данной потребности, сформируется мотив к этой деятельности — мотив к труду. Однако современное общество предоставляет и другие возможности — выиграть деньги в лотерею, заложить в ломбард имеющиеся ценности, взять в долг. Если какой-то из этих видов деятельности предполагает меньшие затраты энергии, усилий со стороны человека и будет иметь такие же возможности удовлетворить потребности и получить желаемое благо, то сформируется мотив к этому виду деятельности, а не к труду. Какой из видов деятельности выберет человек в конкретных условиях актуализации потребности в деньгах — зависит от многих условий.

Определяющую роль в формировании мотивов, наряду с заложенными природой особенностями индивида, играют образ, уровень и качество жизни его семьи и ближайшего социального окружения. Именно через них идет усвоение реальных (а не декларируемых обществом) социальных норм и ценностных ориентацией.

1.2 Основные теории и модели мотивации труда

Некоторые авторы теорий мотивации считают, что «каждая известная теория представляет собой явление в науке», другие «претендуют на то, чтобы быть «всеохватывающими». Однако, ученые-специалисты по трудовой мотивации на современном этапе развития теории управления персоналом, пришли к выводу, что универсальных, глобальных теорий не может существовать, так как система мотивации должна подстраиваться и зависит от развития организаций, предприятий, корпораций, отраслей производства, даже

от состояния мировой экономики в целом. Рассмотрим развитие теорий мотивации за период, начиная с конца XX и начало XXI веков.

Теория потребностей А. Маслоу.

В основе теории Абрахама Маслоу лежит классификация потребностей человека, необходимых для удовлетворения его комфортного состояния.

Основные идеи теории Маслоу заключаются в следующем:

- люди постоянно ощущают какие-то потребности;
- потребности могут быть объединены в отдельные группы;
- группы потребностей можно расположить в иерархической последовательности;
- неудовлетворенные потребности побуждают человека к действию;
- удовлетворенные потребности не мотивируют людей;
- удовлетворенная потребность заменяется другой;
- чаще человек ощущает одновременно несколько потребностей (комплекс потребностей);
- потребности, находящиеся у основания «пирамиды Маслоу», требуют первостепенного удовлетворения;
- потребности более высокого уровня активно воздействуют на человека после удовлетворения потребностей более низкого уровня;
- потребности более высокого уровня имеют больший выбор способов удовлетворения.

А. Маслоу разделил потребности человека на 5 групп и представил их в виде пирамиды (рис. 2):

<p><i>Пятый уровень:</i> потребность в самореализации, самоактуализации</p>
<p><i>Четвертый уровень:</i> потребность в признании и уважении</p>
<p><i>Третий уровень:</i> потребности в принадлежности к социальной группе, поддержке и др.</p>
<p><i>Второй уровень:</i> потребности безопасности, здоровье и др.</p>
<p><i>Первый уровень:</i> физиологические потребности, продолжение рода, потребность в пище и др.</p>

Рис. 2 Пирамида А. Маслоу в виде ступеней / уровней потребностей

К основным недостаткам теории Маслоу можно отнести следующее:

- потребности по-разному проявляются в зависимости от индивидуальных признаков, личностных качеств человека и других факторов (возраста, пола, темперамента, характера, специфики и содержания работы и др.)
- не всегда прослеживается иерархическое следование факторам пирамиды на практике.
- отсутствие высших потребностей не всегда приводит к ослаблению мотивации труда работников.
- многие удовлетворенные потребности могут негативно влиять на другие потребности.
- она мало учитывает индивидуальные потребности людей.

Теория Клейтона Альдерфера.

По теории К. Альдерфера:

- при сравнении с теорией Маслоу физиологические потребности и индивидуальные потребности в безопасности составляют «потребности существования»;
- потребности коллективной безопасности, потребности принадлежности и причастности к группе и потребности признания относятся к «потребностям связи»;

- потребности самоутверждения и потребности самовыражения составляют «потребности роста».

Он разделил потребности на три группы, которые расположены, как и у А. Маслоу – иерархично.

К. Альдерфер полагал, что движение потребностей может изменяться не только снизу-вверх, но и сверху вниз.

Движение вверх по уровням потребности он назвал потребностями удовлетворения, а движение вниз процессом поражения в желании и стремлении удовлетворить потребности или фрустрацией (крушением надежд).

По его мнению, наличие двух направлений для удовлетворения потребностей открывает дополнительные возможности мотивации и стимулирования людей в организации. Он считает, что удовлетворенность и неудовлетворенность являются не противоположными, а двумя различными процессами. На процессы «удовлетворенность» влияют внутренние факторы, а на процесс «неудовлетворенность» влияют внешние факторы.

На основании своей теории К. Альдерфер сделал парадоксальный вывод, что заработная плата не является мотивирующим фактором трудовой деятельности персонала.

Теория Дэвида Мак Клееланда.

Мак Клееланд не располагает потребности в иерархической последовательности и считает, что они не заменяют друг друга. В своей теории он опирается на потребности высших уровней. Он рассматривает потребности как приобретенные в течение жизни или в результате различных жизненных ситуаций и обстоятельств, опыта и обучения. Мак Клееланд рассматривает влияние потребностей на поведение человека и зависимость от их взаимовлияния.

Мак Клееланд выделил так же как К. Альдерфер три группы потребностей в процессе трудовой деятельности:

- потребности соучастия (условия работы, оплата труда, управление, техническое руководство);

- потребность достижения (признание, достижение и др.);
- потребность властвования (продвижение, ответственность, достижение, признание и др.).

Потребность соучастия: проявляется в желании дружеских отношений с окружающими. Эти люди предпочитают получать поддержку и одобрение со стороны коллег. Им желательно постоянно знать о реакции окружающих их людей и нужно активное взаимодействие «с широким кругом» клиентов и сослуживцев.

Потребность достижения: проявляется в достижении целей и задач с наибольшей эффективностью. Им нравится работа с элементами «вызова», они сами расставляют приоритеты. Такие люди много и охотно работают, они нацелены больше на индивидуальный результат, нежели совместный труд.

Потребность властвования: опирается на обучение и жизненный опыт, т.к. человек стремится держать под контролем ресурсы и процессы управления. Он подразделяет людей с мотивацией властвования на две противоположные группы:

- 1-я группа состоит из людей, которые хотят «власти ради власти». Интересы организации у них находятся на втором плане, для них важна личная позиция в организации.

- 2-я группа: состоит из людей, для которых власть в организации является возможностью ее развития. Они ставят цели и задачи для предприятия, с помощью власти добиваются поставленной цели для организации и трудового сообщества.

По рассуждению Мак Клееланда потребности людей оказывают влияние на поведение человека, заставляют (мотивируют) действовать, применять усилия и принимать определенные решения. Шапиро С.А. считает: «потребность можно определить, как состояние человека, выступающее источником его активной деятельности».

Теория Фредерика Герцберга.

Она еще называется 2-х факторная теория Герцберга.

1. Некоторые трудовые условия, при их отсутствии, ведут к неудовлетворению работников, но, в то же время, их присутствие не повышет мотивацию. Такие условия называют поддерживающими или гигиеническими факторами (межличностные отношения с руководителем, подчиненными, коллегами; статус в группе; личная жизнь; безопасность в критической ситуации; даже постоянная заработная плата и др.)

2. Другая группа факторов (условий) влияет на высокий уровень мотивации, но парадокс в том, что их отсутствие не приводит к сильному неудовлетворению. Они называются мотивационными факторами. К ним относятся: достижение, преуспевание, ответственность, самостоятельность, возможность развития, работа на себя и другие.

Общее с теорией Маслоу у Ф. Герцберга:

- мотивационные факторы связаны с уважением и самореализацией;
- поддерживающие факторы коррелируются с физиологическими, с безопасностью и социальными потребностями.

Теории А. Маслоу, Мак Клеланда, К. Альдерфера, Ф. Герцберга относятся к содержательным теориям мотивации труда, которые раскрывают факторы «внутриличностной» среды и побуждают человека труда к «определенному поведению».

Теория Джона Стейси Адамса.

Теория Дж. Стейси Адамса – теория справедливости. По ней люди субъективно сравнивают полученное вознаграждение за приложенный ими труд со своими усилиями, также сравнивают его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу.

Когда они видят несправедливость, возникает психологическое напряжение, которое влияет на результат труда персонала. Когда люди считают, что им платят меньше, они снижают интенсивность работы, а, следовательно, производительность. Однако, если наоборот (платят больше), то люди, в основном, не работают интенсивнее.

Поэтому из этой теории следует вывод: необходимо справедливое вознаграждение за выполняемый труд.

Теория В. Врума.

Теория В. Врума еще называют «теорией ожиданий». Модель Врума включает три составляющих мотивации (три взаимоотношения):

1. Ожидание того, что усилия (расходы на труд) дадут желаемый результат (РТ – Р);
2. Ожидание того, что результаты повлекут за собой вознаграждение (Р – В);
3. Ожидаемая ценность вознаграждения (Ц). (Ценность несет удовлетворенность вознаграждением или неудовлетворенность).

В. Врумом выведена следующая формула мотивации:

$$M (\text{мотивация}) = (RT - P) \times (P - B) \times C$$

где: РТ – расходы на труд;

Р – результат труда;

В – полученное вознаграждение;

Ц – ценность вознаграждения.

Отсюда: мотивация человека зависит от ожидания удовлетворения и «наиболее высока» при высокой ценности вознаграждения.

Теория Лаймана Портера и Эдуарда Лоулера.

Эту теорию также называют «синтетической моделью мотивации». По существу она представляет собой комплексную теорию «Адамса и Врума».

Согласно их теории: мотивация – есть функция потребностей, ожидания и справедливости вознаграждения. Результативность вознаграждения зависит:

- от оценки ценности вознаграждения, приложенных усилий, оценки связи «усилие – вознаграждение»;
- от особенностей личности и потенциальных возможностей работника;
- самооценки и осознания своей роли в процессе деятельности.

«Модель Портера-Лоулера показывает, что мотивация не является простым элементом в цепи причинно-следственных связей, она объединяет в

рамках единой взаимоувязанной системы такие понятия, как усилия, способности, результаты, вознаграждение, воспринимаемое как справедливость, удовлетворенность, как результат внешнего и внутреннего вознаграждения с учетом их справедливости». По мнению А.Н. Леонтьева, затем и Н.С. Пряжникова, модель Портера и Лоулера «не является простым элементом» в ряду теорий по мотивации, а «может быть следствием правильно организованной работы».

В соответствии с теорией справедливости Адамса, работники всегда стараются объективно или субъективно оценить полученное вознаграждение за их труд, также они сравнивают его с той оплатой труда, которую получили другие люди за аналогичную работу. Теория ожидания Врума определяет тип поведения работника, его удовлетворенность или неудовлетворенность трудом. Модель (теория) Портера-Лоулера предлагает результат организации труда персонала предприятия.

Таким образом, результативный труд должен вести к удовлетворению работника полученным вознаграждением. Теории Адамса, Врума, Портера – Лоулера являются процессуальными теориями мотивации, которые описывают «сам процесс мотивации» трудовой деятельности в организации, что является некоторым ограничением.

1.3 Основы стимулирования трудовой деятельности

В процессе трудовой деятельности человеческая энергия преобразуется в определенное поведение, ожидаемым результатом которого являются эффективные совместные действия работников, реализующие планы организации. В действие вступают организационные механизмы, побуждающие работников (отдельного чело века, группу людей или коллектив) к деятельности для достижения конкретных целей организации и заданных результатов труда.

Эти действия (стимулирование) осуществляет субъект управления (государство, органы управления предприятием, непосредственный

руководитель и т. д.), приводя в действие процесс формирования мотивов труда — мотивацию трудовой деятельности.

Л.С. Выготский отмечал, что «мотив есть в известном смысле реакция на стимул и что стимулы как бы вызывают к жизни союзников (установки), вводят их в бой и сражаются за общее двигательное поле, вооруженные мотивами...». Точнее было бы называть реакцией на стимул не сам мотив, а процесс его формирования — мотивацию. Если мотив — внутреннее осознанное побуждение, то стимулы — это набор ценностей (благ), выступающих как объект устремлений. Блага, которые организация может предоставить в распоряжение работнику в обмен на выполнение заранее поставленных условий, и есть основа, способная при определенных условиях создать стимулы к трудовой деятельности.

Очевидно, чем большее число разнообразных потребностей реализует человек посредством труда, чем многообразнее доступные ему блага, а также чем меньшую цену по сравнению с другими видами деятельности ему приходится платить, тем важнее роль труда в его жизни, тем выше его трудовая активность.

Из этого следует, что стимулами могут быть любые блага, удовлетворяющие значимые потребности человека, если их получение предполагает трудовую деятельность. Другими словами, благо становится стимулом труда, если оно формирует мотив труда. В одном случае речь идет о работнике, стремящемся получить благо посредством трудовой деятельности (мотив), в другом — об органе управления, обладающем набором благ, необходимых работнику, и предоставляющем их ему при условии эффективной трудовой деятельности (стимул).

Мотив труда формируется тогда, когда труд является если не единственной, то, по крайней мере, основной предпосылкой получения блага. Тогда благо обретает стимулирующую функцию и становится стимулом труда.

Стимул труда (от лат. stimulus) — побудительная причина заинтересованности в труде. В процессе трудовой деятельности в качестве стимулов рассматривают блага, имеющиеся в распоряжении организации.

Стимулирование трудовой деятельности предполагает создание механизма, при котором активная деятельность, дающая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника, формирования у него мотивов труда.

Стимулирование трудовой деятельности — это стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации. Стимулирование как метод управления поведением персонала целесообразно использовать также и тогда, когда необходимо добиться от работника сверхнормативных результатов.

Механизм управления поведением персонала через стимулирование основан на комплексном применении принципов, приемов, ценностей (благ), способных удовлетворить социально обусловленные потребности работников. На функционирование этого механизма влияют факторы, обеспечивающие высокое качество выполнения трудовых функций (ясность и осознанность цели деятельности, способности и навыки выполнения работы, интенсивность трудовых усилий и др.), а также ценность ожидаемого вознаграждения, которая определяется как внутренней оценкой (вытекающей из самого процесса выполнения работы) результатов своего труда самим работником, так и внешней (по отношению к работе) оценкой результатов труда со стороны коллег, руководи теля и администрации организации.

Самое важное в управленческой деятельности в области стимулирования — поставить каждому подчиненному такие цели, достижение которых становится гарантированным условием получения обещанных благ и возможно только при определенном количестве и качестве его труда. Важно понимать, что

стимулирование — это воздействие не только на личность работника, но и на внешние обстоятельства его трудовой деятельности с помощью установления условий и механизма распределения благ (стимулов), так как работника побуждает к активности именно заинтересованность в получении тех или иных благ.

Таким образом, цель стимулирования — не только побудить человека работать, а побудить его делать лучше и больше того, что обусловлено трудовыми отношениями. В этом случае система стимулирования выступает как совокупность требований, поощрений и наказаний, направленных на установление причинно-следственных связей между совершенным работником действием, оценкой его результата и вознаграждением. Формирование системы стимулирования тесно связано с учетом отношения работников к различным благам, предлагаемым организацией, с их личными особенностями, ценностными ориентациями, уровнем образования, ситуацией в личной жизни, конкретными социальными условиями, в которых находится человек, с социально-психологическим климатом и стилем руководства в трудовом коллективе.

Основные направления стимулирования — материальное (организация оплаты труда, разработка социального пакета, система участия в прибыли и капитале и т. п.) и нематериальное (моральное, поощрения и награды, стимулирование свободным временем и т. п.). И в этом смысле стимулы труда являются элементами системы конкретных мер в распределительном механизме, действующем в организации.

Система мотивов и стимулов труда должна опираться на определенную базу (нормативы трудовой деятельности). Вступление работника в трудовые отношения предполагает, что он за предварительно оговоренное вознаграждение должен выполнять некоторые обязанности.

Система стимулирования труда как бы вырастает из административных методов управления, но не заменяет их. Стимулирование труда эффективно

только в том случае, когда органы управления умеют добиваться и поддерживать тот уровень работы, за который платят.

1.4 Правовые поощрения и награждения как инструмент морального и материального стимулирования

Традиционно право понимается как регулятор общественных отношений. Однако ценность права выражается в том, что оно выступает средством достижения широкого круга целей, включающих не только урегулирование общественных отношений, но обновление общества, фактором его прогресса (содействует развитию тех социальных связей, в которых заинтересовано общество), решения глобальных проблем современности (оборонных, транспортных, экологических и т.п.).

Достижение этих целей возможно разными правовыми способами, методами, императивными и диспозитивными, разрешительными и репрессивными, наказанием, убеждением, а также поощрением. Цель настоящего параграфа показать особенности поощрительных правовых отношений.

Отметим, что поощрения известны различным отраслям права, хотя отдельным из них они более свойственны. Так в трудовом праве действуют разного рода премиальные системы, направленные на стимулирование моральной и материальной заинтересованности в росте производительности труда, повышении работниками своей квалификации, приобретении новых профессий и т.д. В конституционном и административном праве значительный по объему институт составляют нормы, устанавливающие порядок награждения граждан орденами и медалями, почетными званиями, государственными и ведомственными наградами. Поощрительные нормы можно встретить и в гражданском праве.

Однако в полной мере правовые поощрения проявляются в публичном праве, поскольку Российская Федерация и иные публично-правовые образования

с их помощью решают глобальные задачи, установленные в Конституции Российской Федерации, и в первую очередь, направленные на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ст. 7 Конституции РФ). А.В. Малько, внесший весомый вклад в разработку проблемы поощрений справедливо указывает, что время настоятельно требует: нужно учиться пользоваться и «пряником». Мудрый законодатель отличается тем, что отдает предпочтение льготам и поощрениям («прянику»), ибо они обращают во благо делу характер человека, саму его природу.

Действительно, в настоящее время законодатель уделяет больше внимания не репрессивным, а поощрительным методам правового регулирования. Массив норм с поощрительным содержанием увеличивается, усложняется. Хотя не все юристы говорят о становлении наградного (поощрительного) института как отрасли права, несомненно, что поощрительное, в том числе наградное, право образует межотраслевой институт законодательства, - достаточно устойчивую и обширную совокупность правовых норм межотраслевой направленности. Нормативная основа в поощрительном (наградном) праве лежит в Конституции Российской Федерации, несмотря на то, что специально о праве человека и гражданина на поощрение от государства не упомянуто. В соответствии со статьей 55 Конституции РФ, перечисление в Основном законе основных прав и свобод не должно толковаться как отрицание или умаление других общепризнанных прав и свобод человека и гражданина, что можно толковать как признание неисчерпаемости свободы и как уважение многогранных прав и свобод, которые, при всей их важности, не относятся к категории основных. Таким образом, пассивное право на поощрение и награду государства также является одним из конституционных прав человека и гражданина в Российской Федерации.

Отметим, что под поощрением в юридической науке понимают разные категории:

- социально-правовое явление государственной реальности, предполагающее юридическое установление, меру индивидуального стимулирования и управленческий процесс;

- самостоятельный метод государственного руководства социальными процессами;

- действенный правовой стимул.

В принципе, все названное подпадает под определение поощрения. Однако, следует иметь в виду следующее: льготы и поощрения - не только правовые средства. Как позитивные воздействия на сознание субъектов, они имеют место и в религии, морали, корпоративной практике, поэтому они являются общесоциальными регулятивными институтами. Если же цели, которые предполагается достичь с помощью поощрительных мер, ставятся на данном этапе развития общества государством, тогда поощрение является правовым средством достижения таких целей, которые весьма разнообразны, от стимулирования желаемых процессов, элиминирования вредных явлений.

В любом случае, поощрительные правовые средства реализуются в правоотношениях, которые можно именовать поощрительными. Структура и состав данных правоотношений отличаются своеобразием, что позволяет сделать вывод об их достаточно самостоятельном значении. Условно такое поощрительное правоотношение можно представить в качестве определенной системы правового характера. При этом вполне обоснованным можно считать анализ правовых явлений, как определенных систем, нашедший достаточно широкое распространение в юридической литературе в последнее время, так как он позволяет четко установить элементы системы, структуру связей между ними, целеполагание. Более полной характеристика правоотношения будет, если иметь в виду, что правоотношение встраивается в более сложное системное образование – механизм правового регулирования. Для того, чтобы полно оценить поощрительное правоотношение как систему, следует проанализировать его системные факторы:

1. Системообразующие факторы (проблемная ситуация и целевое состояние), что применительно к поощрительному правоотношению означает наличие самостоятельных целей, которые ставят перед собой его субъекты. Такие цели ставятся субъектами, способными влиять на долгосрочное развитие общества, предприятия и т.п.

Например, на уровне Российской Федерации решаются задачи увеличения рождаемости, на уровне предприятия – увеличение производства, соответственно, уполномоченный субъект (государственный орган или работодатель) ставит и реализует указанные правовые цели.

2. Системонаполняющие факторы, которые конституируют такое отношение системы к целевому состоянию, которое обеспечивает его достижение. Иначе говоря, это элементы самой системы. Состав поощрительного правоотношения включает в себя:

а) обязанный субъект, т.е. тот, кто предоставляет поощрение (публично-правовое образование, работодатель и др.);

б) управомоченный субъект, т.е. тот, кто имеет право на поощрение (награду);

в) объект правоотношения – само поощрение как материальное и/или нематериальное благо;

г) содержание поощрительного правоотношения, т.е. субъективное, чаще всего, пассивное, право на поощрение и в ряде случаев юридическая обязанность его предоставить. При этом, именно внутренние факторы (структура) являются наиболее очевидными и позволяющими выяснить остальные.

3. Системообуславливающие факторы (условия деятельности системы). К ним следует относить юридические факты, в совокупности образующие фактический состав, необходимый для предоставления поощрения, в том числе условия поощрения (например, успехи и заслуги работника в трудовой деятельности), а также правоприменительный акт, конкретизирующий объем субъективных прав и юридических обязанностей, либо констатирующий их

наличие у конкретных субъектов (например, Указ Президента Российской Федерации о награждении).

Системный подход к правовым поощрениям (награждениям) позволяет разграничить их от смежных явлений. Так, метод поощрения сходен с методом убеждения. И то, и другое, направлены на побуждение субъектов выполнять правовые установления, однако у них разные способы воздействия. Если убеждение проявляется, прежде всего, в использовании разъяснительных и воспитательных мер, то поощрение основано на моральном и материальном одобрении, т.е., как правило, моральное поощрение сопровождается материальным (выплаты, льготы).

Правовые поощрения следует отличать от компенсаций, предоставляемых государством в качестве возмещения отдельным гражданам (категориям граждан) тех или иных потерь (например, от природных стихий и др.), а также вознаграждений, имеющих место в гражданском праве и уплачиваемых за оказание услуги. Поощрения всегда выступают средством надления участников отношений дополнительным благом (благами) – бонусом, за определенные заслуги перед государством и обществом. Отсюда можно дать следующее определение рассматриваемого явления: **правовое поощрение есть форма и мера юридического одобрения добровольного заслуженного поведения.**

Поощрительное правоотношение является юридическим отношением в «чистом» виде, что отличает его от гражданских правоотношений, производных с помощью нормы права от фактических общественных отношений. Поощрения предоставляются не сами по себе, а только при реализации нормы права. Все упомянутые выше возможности, называемые учеными как поощрение, формально выражаются в надлении участников поощрительных отношений соответствующими субъективными правами, которые могут быть защищены соответствующими принудительными мерами. Формой надления субъективными правами выступают правовые нормы, которые принято именовать **поощрительными нормами.**

Реализация таких норм выражается де-факто в наделении субъектов общественных отношений либо конкретными благами, как материальными (выплаты), нематериальными (правовые поощрения, государственные и ведомственные награды), либо освобождением от обременений (налоговые и иные льготы).

Заметим, что поощрение может выражаться в разных средствах и способах правового воздействия на субъекты общественных отношений с целью стимулирования нужного для государства поведения. Представляется, что такие способы следует разделять на две большие группы.

Во-первых, поощрение может выражаться в материальном стимулировании участников общественных отношений (материально стимулирующие способы). Такие способы, в свою очередь, можно подразделять на меры пассивные и активные.

К пассивным мерам поощрения следует относить те, при применении которых субъекты освобождаются от обязательных выплат в доход государства или иных субъектов, но за счет государства. Такие способы именуются льготами.

Под правовой льготой в теории юриспруденции понимают правомерное облегчение положения субъекта, позволяющее ему полнее удовлетворить свои интересы и выражающееся как в предоставлении дополнительных прав, так и в освобождении от обязанностей.

К активным мерам правового поощрения относятся выплаты конкретным гражданам за счет соответствующего бюджета.

Во-вторых, правовое поощрение может выражаться и в моральном поощрении отличившихся членов общества, выражающемся в награждении государственными и ведомственными наградами, являющихся формой и мерой общественного признания достоинства и заслуг граждан. Наделение субъекта государственными наградами подтверждает его заслуги перед обществом, меняет его правовой статус (это может быть учтено в дальнейшем, при совершении им впоследствии проступков и преступлений). Например, наличие

у обвиняемого государственных наград суд расценивает как обстоятельство, положительно его характеризующее.

Метод правового поощрения – это совокупность средств и способов правового воздействия, основанных на материально-моральном стимулировании и направляющих волю субъекта на реализацию конкретных задач государства и общества посредством формирования у него убеждения в выгодности совершения таких действий, а также осознания их важности и значимости для общества и государства.

Вместе с тем, следует иметь в виду, что наибольшего эффекта эти меры достигают, если учитывается не только возможное осознание важности для общества или государства, а достижение частного интереса, мотивацию участника общественного отношения. В конечном счете, личные выгоды как материальные, так и моральные (материальное и моральное благополучие, социальный статус) конкретного субъекта, сложившись многократно по числу участников общества, создадут базу для достижения цели, поставленной законодателем по решению социальных задач. Т.е. за счет объединения в правовом поощрении частного и общественного интереса достигается синергетический общепользующий эффект.

При этом должны быть определены некие верхние и нижние границы применения мер правового поощрения, чтобы не допустить их «девальвации». Такие границы могут быть как субъективными (внутригрупповыми, внутрипрофессиональными), так и содержательными (содержание поощрительной меры). Например, очевидно, что действия по спасению людей имущества более ожидаемы от людей, которые должны их совершать в силу профессии (милиционеры, военные и т.п.), следовательно, поощрения для иных лиц, осуществивших подобное, должны быть выше. Сами же меры правового поощрения должны быть достойными, т.е. соответствующими совершенному или стимулируемому поведению. При этом поощрительные меры следует применять в комплексе, системно, а именно, моральные меры сочетать с материальными.

ГЛАВА 2. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ И ВЕДОМСТВЕННЫЕ НАГРАДЫ В СИСТЕМЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ РФ

Транспортная система в Российской Федерации – это одна из важнейших частей экономической инфраструктуры страны в целом. Ее непрерывное и регламентированное функционирование позволяет обеспечивать перевозку пассажиров и грузов из одной точки страны в другую, способствует росту экономики, повышению уровня жизни граждан, а также обеспечению обороны и безопасности Российской Федерации.

В целях реализации выше описанных целей разработана детально структурированная система управления транспортным комплексом, который включает в себя воздушный, железнодорожный, автомобильный, водный (морской и внутренний водный), городской электрический транспорт и дорожное хозяйство.

Конституция Российской Федерации (ст. 71) закрепляет, что федеральный транспорт и пути сообщения, за исключением вопросов регионального характера, относятся к ведению Российской Федерации.

Наиболее важные вопросы управления в сфере транспорта решаются федеральными органами исполнительной власти. Возглавляет систему публичных субъектов управления транспортом в Российской Федерации Правительство РФ. Оно обозначает основные направления государственной транспортной политики, утверждает и обеспечивает реализацию федеральных программ развития транспортного комплекса и дорожного хозяйства, принимает нормативные правовые акты, которые регулируют наиболее важные и общие вопросы функционирования транспортного комплекса.

Следующим субъектом управления транспортной системой в РФ выступает Министерство транспорта Российской Федерации. Важнейшей функцией Минтранса России является принятие нормативных правовых актов в области транспорта и дорожного хозяйства. Министерство транспорта Российской Федерации осуществляет координацию и контроль деятельности

подведомственных ему Федеральной службы по надзору в сфере транспорта, Федерального дорожного агентства, Федерального агентства железнодорожного транспорта, Федерального агентства морского и речного транспорта, а также Федерального агентства воздушного транспорта (Росавиации).

Росавиация осуществляет функции по оказанию государственных услуг, управлению государственным имуществом в сфере воздушного транспорта (гражданской авиации) и гражданской части Единой системы организации воздушного движения Российской Федерации, в том числе в области обеспечения ее функционирования, развития и модернизации.

В Росавиации, как и в Министерстве транспорта РФ, в целом, действует система мотивации и стимулирования образцовой трудовой деятельности работников. Так, Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 декабря 2012 года № 1242 предусматривается материальное стимулирование в виде денежной выплаты за качество исполнения должностных обязанностей федеральных государственных гражданских служащих Федерального агентства воздушного транспорта и его территориальных органов при осуществлении инспекционного контроля на внутренних и международных воздушных линиях при выполнении полетов. Однако, наряду с мерами материального стимулирования, в гражданской авиации широко применяются правовые средства поощрения – государственные и ведомственные награды, которые учреждаются для мотивации и морального стимулирования трудовой активности работников отрасли, признания их заслуг в производственной деятельности гражданского воздушного транспорта Российской Федерации.

2.1 Государственная награда в системе правового стимулирования и поощрения заслуженного поведения

Задачи развития российского общества обуславливают возрастание роли конституционного и административного права, повышение значимости стимулирующей функции российского права в осуществлении правового

регулирования общественных отношений. Для этого необходимо активизировать проведение анализа и применения средств регулирующего и стимулирующего воздействия на происходящие в обществе процессы. Пока эффективность применяемых методов, средств и способов правового регулирования невелика, что вызывает необходимость внедрения и совершенствования системы правовых поощрений как наиболее приоритетных среди других юридических инструментов.

Важное место в системе правовых поощрений занимают институты государственных и ведомственных наград. Целевая функция государственной наградной системы, с одной стороны, - достигнуть максимального социального эффекта в интересах человека, а, с другой - служить эффективным средством государственного регулирования и управления.

Стимулирование и ограничение – два взаимосвязанных механизма правового регулирования социального поведения

Важнейшим направлением развития России на современном этапе является экономическая и социальная модернизация - процесс, позволяющий качественно изменить ситуацию в нашей стране. Решение задач модернизации невозможно без развития социальной активности широких масс трудоспособного населения во всех сферах научно-технической, экономической и общественной жизни. На первый план выдвигается поиск новых форм совершенствования общественных отношений, методов и механизмов социального управления. Важное место среди методов социального управления отводится правовому регулированию.

Социальное управление использует два механизма воздействия на общественные процессы: стимулирование и ограничение, когда «под *стимулом* понимается побудительный фактор, побуждение, толчок к чему-либо, ... под *ограничением* — задерживающий фактор, сдерживание, предел, граница для чего-либо. Стимулирование и ограничение — две «половинки» управления, присущие в одинаковой мере управлению во всех — биологических,

технических, социальных — образованиях, хотя они и могут называться в них по-разному».

Являясь двумя общезакономерными управленческими процессами в социальных системах, стимулирование и ограничение выполняют разные социальные функции. Стимулирование нацелено на развитие, содействие мобильности, в то время как функция ограничения - сохранить, удержать систему в текущем состоянии. Соответственно, стимулы открывают новые возможности, расширяют рамки поведения. Ограничения, напротив, выполняют охранительную, защитную роль в социальных системах, устанавливая определенные пределы поведения в обществе, поскольку «полное отсутствие ограничений приводит к деструктуризации системы как целого». Можно полагать, что правовое регулирование может опираться на правовые стимулы и ограничения как основные механизмы управления в социальных системах. По определению А.В. Малько, *«правовой стимул есть правовое побуждение к законопослушному деянию, создающее для удовлетворения собственных интересов субъекта режим благоприятствования»*. Необходимость, целесообразность и социальная ценность правового стимулирования заключается в том, что правовые стимулы:

- предлагают благоприятные условия для осуществления собственных интересов личности;
- сообщают о расширении объема субъективных прав и возможностей, при этом формами проявления правовых стимулов выступают: законные интересы, льготы, поощрения, награды, преимущества и т.д.;
- выражают собой положительную правовую мотивацию;
- направлены на развитие и расширение социальных связей.

Рассматривая правовое стимулирование с кибернетических позиций, можно утверждать, что правовой стимул является примером положительной обратной связи в социальной системе, служит усилителем необходимого разнообразия социального поведения личности, способствует творческой

активности населения, что становится особенно важным во времена кризисных явлений и периоды реформирования и модернизации общественных отношений.

Напротив, правовое ограничение сдерживает правовыми средствами противозаконные деяния субъекта, устанавливает в праве границы, в пределах которых лица должны действовать. Необходимость и социальная ценность правового ограничения заключается в выполнении охранительной функции защиты существующих общественных отношений. С кибернетических позиций, правовые ограничения выступают в роли отрицательной обратной связи в социальной системе, служат определенным аттенуатором и ограничителем необходимого разнообразия в поведении субъекта права. Такая форма правового регулирования способствует стабилизации, а иногда и консервации, общественных отношений.

Вместе правовые ограничения и стимулы составляют диалектическую пару взаимосвязанных и взаимообеспечивающих юридических категорий правового воздействия в социальной системе. Задача определения меры использования стимулов и ограничений, нахождения необходимого баланса этих обобщенных правовых категорий, на том, или ином этапе развития страны, составляет существо дела построения и совершенствования системы правового регулирования. С точки зрения кибернетики мы говорим о построении такой системы социального управления, которая обеспечивает устойчивое, но в то же время, поступательное развитие общества на основе широкого использования правовых механизмов стимулирования и ограничений, гармоничного сочетания положительных и отрицательных обратных связей в социальной системе. С точки зрения конституционного (государственного) права речь идет об оптимизации правового режима, т.е. совокупности правил, мероприятий, норм для достижения поставленной социальной цели. При этом цель правового регулирования состоит в том, чтобы, в результате действия норм права, социальные процессы протекали в направлениях выгодных обществу, и, в итоге, возникали бы определенные социально полезные результаты в самых разнообразных сферах общественной жизни.

Под правовым режимом понимается порядок регулирования, который характеризует особое сочетание взаимодействующих между собой дозволений, запретов, а также позитивных обязываний, создающих особую направленность регулирования. Т.е. правовой режим выражает степень жесткости юридического регулирования, наличие известных ограничений и льгот, допустимый уровень активности субъектов, пределы их правовой самостоятельности. В зависимости от степени доминирования тех или иных правовых средств, правовой режим может быть стимулирующим, или ограничивающим. Если первый создает благоприятные условия для удовлетворения конкретной группы общественных и частных интересов, а иногда и сверхблагоприятные (режим наибольшего благоприятствования), то второй нацелен на их всестороннее сдерживание.

До недавнего прошлого в отношении человека и хозяйственных структур в сфере экономики действовали в основном весьма жесткие правовые режимы ограничения, базирующиеся на принципе «дозволено только то, что разрешено». В подобных режимах господствующее место занимали нормы административного и уголовного права, которые состоят преимущественно из запретов, обязанностей, наказаний, т. е. правовых ограничений. В таких условиях «стимулирующая функция права почти отмерла».

Сегодня становится очевидным, что привычные представления о правовом регулировании, как сугубо ограничивающем, сдерживают развитие страны. В основе режима правового регулирования для человека, по мнению многих юристов, должен лежать принцип «дозволено все, что не запрещено законом», в котором «заложено важнейшее стимулирующее начало (в отличие от формулы «дозволено только то, что разрешено»), ибо он создает предпосылки и расширяет рамки для активной общественно полезной деятельности в интересах государства и гражданина».

Человек как автономный субъект свободен распоряжаться своими силами, способностями, имуществом. Право же, являясь формой и мерой свободы, должно максимально раздвинуть границы ограничений личности в сфере научно-технических достижений, в экономике, в производстве, в искусстве и

культуре. Однако, отказ от правовых ограничений следует проводить весьма осторожно, тщательно прогнозируя его позитивные и негативные последствия.

Вместе с тем, для ответа на вопрос – почему правовые режимы должны быть преимущественно стимулирующими как для личности, так и для хозяйственных структур, недостаточно только привлечения кибернетических понятий и идей, поскольку кибернетические закономерности отражают в основном одну сторону управленческих процессов — управление из одного центра по заданным параметрам. А в практике правового регулирования на кибернетические закономерности все время накладываются другие, в том числе синергетические, в ряде случаев искажающие непредсказуемым образом заранее заданные социально-правовые параметры хозяйственной жизни.

По мере усложнения общественной системы возрастает роль управленческой деятельности, как на индивидуальном, так и на коллективном уровне. Управление придает целенаправленный характер развитию общества. Управленческая подсистема начинает выступать системообразующим фактором, формируя новый этап общественного развития. Классическая парадигма управления — жесткое централизованное навязывание системе цели, ее средств, вследствие усложнения социальной системы, теряет свои позиции. Поэтому, на данном этапе развития науки управления сложноорганизованными системами, главная задача состоит в конструировании особых свойств социальной системы, в том числе правовых свойств, а именно, в формировании ее структуры, обеспечивающей согласованность деятельности, способность определять единые цели, формировать детерминирующие механизмы при движении к новой цели. Одновременно общественные институты социальной системы должны генерировать необходимое разнообразие вариантов и корректировать, а не навязывать векторы развития. Такое конструирование социальной системы должно осуществляться разнообразными общественными и культурными группами, в достаточной степени отражающими запросы всего государства и общества. Согласно синергетической парадигме, управление должно быть основано на созидании стратегии как структуры — аттрактора развития и

формировании среды, которая без детерминирующего внешнего воздействия выводит социум на поставленные стратегические направления. Таким образом, из идей самоорганизации и синергетики следует, что сложноорганизованным системам нельзя навязывать пути их развития. Скорее необходимо понять - как способствовать их собственным тенденциям, как стимулировать их самоорганизацию, самоуправление.

Т.е., проблема управляемого развития включает в себя, по сути дела, и проблему самоуправляемого развития. Синергетика демонстрирует нам - каким образом и почему стихийные отношения (в частности рыночные) могут выступать в качестве созидающего начала, конструктивного механизма эволюции, как из хаоса на основе собственных сил в системе могут «вырастать» новые структуры, способные оказывать управлению определенные «услуги». Правовой режим стимулирования как раз и создает больше возможностей для «необходимого хаоса», который объективно требуется в целях постоянной адаптации системы к изменяющимся условиям среды, в целях порождения принципиальных нововведений в социальных связях, без чего немислимо гражданское общество как саморегулирующийся и самовоспроизводящийся организм. Это позволяет субъекту выбрать из всего многообразия вариантов - оптимальный, соизмерять программу управления с правовой самореализацией личности. К тому же, правостимулирующие средства, в отличие от правоограничивающих, являются более гуманными и демократичными, тонкими и гибкими методами воздействия, юридическим выражением свободы человека и гражданина. При этом правовые ограничения не отрицаются, но они должны занимать в правовом режиме лишь строго определенное место, направляя энергию личности на достижение позитивных целей, и дополняя правовые стимулы. Таким образом, право, в конечном счете, есть средство, развивающее, стимулирующее фактическую деятельность и поведение, содействующее саморегуляции людей. Это не противоречит тому, что в ряде случаев оно выступает фактором, сдерживающим деструктивную активность. Но право

потому ее и ограничивает, чтобы предоставить большие возможности для распространения конструктивной социально-правовой активности.

Поэтому, правовой режим стимулирования в большей степени находит отклик у человека, предпочтителен для него, может содействовать достижению социального согласия с гораздо меньшими затратами, позволяя индивиду увереннее действовать в пределах четко установленных параметров (правовых ограничений). Создавая комфортные условия для «полезного хаоса», используя его в необходимой мере в «собственных интересах», т.е. опираясь на механизмы самоуправления, этот режим наиболее последовательно выражает синергетическую взаимосвязь детерминизма и стихии, что весьма ценно для управленческого процесса. Именно в этом заключается преимущество правового режима стимулирования, именно этим он способствует эффективной деятельности личности, особенно в условиях реформирования и модернизации социально-экономических отношений.

Правовой режим стимулирования порождает меры поощрения, стимулирующие правомерное социальное поведение, проявление творческой активности и самореализации личности, рост профессионализма на всех уровнях экономической и социальной жизни. Поощрение и стимулирование, в свою очередь, оказывают непосредственное влияние на качество социальных и экономических процессов в социуме, экономические и социальные показатели общества и государства. Это, в известной степени, обуславливает повышение, в последние годы, интереса к проблемам правового регулирования, посредством поощрения образцового и высокоэффективного труда. Однако, стимулирующий потенциал права современной наукой полностью не раскрыт.

Одним из начал конституционного строя современной России является приоритет личности, который нашел непосредственное выражение во второй статье действующей Конституции РФ, где прямо записано: «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства». Конституция 1993 г. перенесла центр внимания на обеспечение прав и свобод человека и

гражданина как высшей ценности. Конституционный приоритет личности, по существу, утверждает примат человеческого достоинства. Идея достоинства и ценности личности заключает в себе требование уважения человека. Государство обеспечило конституционное признание человеческого достоинства в собственных гражданах, причем государство различает степени этого достоинства у отдельных граждан в зависимости от их заслуг. При этом оно использует такие юридические средства как поощрения - почести, льготы и награды. Таким образом, основные правовые аспекты формирования, совершенствования и развития государственной наградной системы, как правового института, следует рассматривать в рамках российского конституционного и административного права.

Основанием для государственной награды, и, более широко, правового поощрения является заслуженное поведение личности, отвечающее высоким нравственным и социальным стандартам общества. А.В. Малько дает свое определение «заслугам» граждан, в современном понимании этого понятия: *«Заслуга — это добросовестный правомерный поступок, связанный со «сверхисполнением» субъектом своих обязанностей, либо с достижением им общепризнанного полезного результата, и выступающий основанием для применения поощрения».*

Заслугу можно оценить следующими наиболее характерными свойствами ее субъекта:

1. Социально-активное поведение личности, связанное с осуществлением позитивных обязанностей. Речь идет о поступках, не противоречащих юридическим нормам.

2. Добросовестное отношение лица к своему долгу. Заслуга включает не только внешнее, объективное действие, но и внутреннее, субъективное отношение к порученному делу, характеризующее позитивные цели и мотивы поведения субъекта.

3. «Сверхисполнение» лицом своих обязанностей, либо достижение им общепризнанного положительного результата.

4. Заслуга является основанием для применения поощрительных мер точно так же, как основанием для применения мер наказания выступают правонарушения. Более того, характер и степень заслуг определяют вид поощрения.

Категория достоинства и признание заслуг личности особенно важны для современного личностно ориентированного гражданского общества, в условиях взрывного развития экономики услуг и постиндустриальной цивилизации, испытывающей большую потребность в профессионалах творческого плана. Вместе с тем, не менее важной для регулирования общественных отношений в современных условиях является и категория справедливости. Существуют социально совместимые индивидуальные, коллективные и групповые интересы, которые дают возможность осуществлять в одном и том же регулятивном акте, решении или действии обширный комплекс интересов.

Заметим, что основополагающие фундаментальные категории «личностного достоинства» и «общественной справедливости», взаимодействующие и дополняющие друг друга в процессе реализации поощрительной политики, особенно актуальны для РФ на современном этапе эволюции общественных отношений в правовом демократическом государстве. Такой подход позволяет лучше понимать и применять правовые поощрения, и, более конкретно, инструменты государственного награждения при реализации государственной наградной политики в государственную и общественную жизнь.

Являясь предпосылкой для получения государственной награды, социально-активное заслуженное поведение личности, как правило, превосходит нормативные требования к должному поведению. Тем самым заслуженное поведение превращается в один из важнейших факторов общественного прогресса, его масштабы превышают результаты обычных действий. Заслуженное поведение есть социально-активное, особо полезное, желательное правомерное поведение, превосходящее обычные нормативно закреплённые требования к должному, необходимому поведению, влекущее за собой

применение мер поощрения и являющееся взаимовыгодным для отдельных лиц, государства и всего общества.

Заслуженное поведение является высшей формой правомерного поведения, высшей степенью качества правомерности. В качестве стержня заслуженного поведения выступает заслуженный поступок или заслуга. Под заслугой, соответственно, следует понимать добровольный, социально-активный правомерный поступок, связанный со «сверхисполнением» субъектом своих обязанностей, либо с достижением им общепризнанного полезного результата, превосходящего по своим масштабам результаты обычных действий и выступающий основанием для применения правового поощрения. Заслуга, как итог заслуженного поведения, отражает наиболее важные процессы, происходящие в жизни общества. Заслуги личности приносят государству, социальным группам, обществу полезный эффект (сверх-результаты). Заслуженное поведение личности, исходя из категорий достоинства и справедливости, должно быть поощрено обществом и государством, причем к наивысшим формам поощрения относятся государственные награды.

Таким образом, позитивное стимулирование, правовые поощрения, государственные награды не только мотивируют, побуждают человека к высококачественному и производительному труду, путем заинтересованности в достижении поощряемого результата, но и косвенно сдерживают его (опять же, позитивными методами) от антиобщественного, противозаконного поведения. Государственная награда, как разновидность правового поощрения, — один из немногих юридических инструментов, активно и ненавязчиво работающих на общий государственный и общественный интерес. Поощрительная норма права «не предписывает гражданам и организациям определенного положительного поведения, а устанавливает стимулы для такого поведения, тем самым, не подчиняя, а направляя волю лица или коллектива на полезные действия в интересах общества и государства». В итоге, институт государственных наград, как инструмент и механизм правового регулирования и социального управления, способен оказывать существенное влияние на общественные отношения,

стимулировать социально-правовую активность граждан, и, до определенной степени, компенсировать негативные тенденции в развитии личности, общества и государства.

2.2 Наградные системы Российского государства, государственные награды РФ

Сегодня государственные награды являются важным правовым институтом Российской Федерации, содействующим укреплению в общественном сознании традиционных нравственных и государственных ценностей, формированию в сознании российского человека общественно полезных ценностных ориентаций. Носителями вечных ценностей русской цивилизации, многонационального народа России являются люди, воплощающие в себе лучшие и преемственные в тысячелетней истории Отечества духовные качества. Во все времена, при любой власти, Российское государство отмечало своих героев орденами и медалями за честный и самоотверженный труд, за верность Родине и ратные подвиги: «Офицеры и солдаты, государственные чиновники и профессора, предприниматели и духовенство, художники и артисты не только творили на благо России, но и планировали свою профессиональную карьеру, яркими проявлениями успеха которой были государственные награды. Именно по ним общество судило о том, сколь полезен тот или иной человек своему Отечеству».

Награждение людей за их выдающуюся деятельность на различных поприщах существует давно. Система поощрений за свою многовековую историю прошла сложный путь.

В глубокой древности люди имели знаки в виде украшений, оружия, татуировок и т.д. Собственно ордена и медали как знаки появились в эпоху Средневековья. Их развитие связано с существованием монашеских рыцарских орденов-организаций – Тевтонского, Мальтийского и иных. Немного позже появилось объединение светских рыцарей.

Каждый орден имел свои знаки отличия, по которым определялась принадлежность к нему. Вначале знаки нашивались на одежду, а затем благородные рыцари изобрели знак отличия, который носился на ленте. Именно такие знаки мы и называем сегодня орденами.

Обратимся к историческим аспектам российской наградной системы. В Киевской Руси ещё в IX – XI веках русские князья за воинскую доблесть и подвиги одаривали воинов золотыми гривнами, цепями и крестами. Наградами часто служили также оружие, доспехи и кони, т.е. именно то, что в первую очередь необходимо воину. Позже к списку наград добавились земельные угодья и поместья.

Во времена существования Московского царства были распространены награды в виде подарков от имени царя: драгоценности, кубки, шубы и кафтаны «с царского плеча», денежные вознаграждения, а также пожалование чинов, земельных наделов и крепостных крестьян.

Награждение орденами и медалями получило распространение сравнительно позже.

Медали из золота и серебра появились в России раньше орденов. По имеющимся источникам первыми медалями стали так называемые «золотые», которыми были награждены участники одного из русских походов XV века.

Известна также большая золотая медаль времён правления Ивана IV Грозного. Она предназначалась для ношения на цепи. Различия в статусе награды определялось её размером и весом. Статус наград во многом зависел от социальной принадлежности награждаемого.

Награды Царской и Императорской России

Основателем российской императорской и царской наградной системы, включающей ордена, медали и почётные знаки, по праву считается Пётр I. Пётр I учредил три первых российских ордена и привёл награды в систему.

В 1698 году для награждения за воинские заслуги и государственную службу был учреждён орден Святого апостола Андрея Первозванного, к

которому прилагалась голубая орденская лента. Он стал первой высшей государственной наградой России.

В 1714 году был введён второй орден – орден Святой Екатерины (или орден освобождения). Он предназначался для награждения женщин царской фамилии или наиболее приближенных к царскому двору. Орден был украшен символической надписью: «За любовь и Отечество». Пётр I ввёл эту награду в день рождения жены в знак благодарности за её заслуги. Таким образом, был отмечен её благородный поступок во время Прусского похода в 1711 году, когда царица пожертвовала свои драгоценности для спасения русской армии от плена. Начиная с этого времени пеленки новорожденных мальчиков из императорской семьи перевязывали голубой Андреевской лентой, а девочек – розовой Екатерининской. Этот обычай сохранился в России до наших времён.

В 1725 году для награждения представителей высшего генералитета император ввёл ещё один орден – орден Александра Невского.

Кроме орденов Пётр I учредил также в качестве официальной награды несколько медалей. В 1709 году по его приказу была изготовлена медаль «За Полтавскую битву».

В отличие от орденов, которых удостоивались только представители привилегированных классов и сословий, медали вручались и нижним чинам – унтер-офицерам и солдатам. Российская наградная система отличалась от западноевропейской. В Европе награждали лишь военачальников, в то время как в России было принято награждать за победу всех участников сражения.

После смерти Петра I и Екатерины I награждение медалями в России происходило редко. В эпоху дворцовых переворотов новые медали не выпускались.

Традиция награждения орденами и медалями возрождается во второй половине XVIII века в эпоху Екатерины II.

В 1769 году был учреждён орден Святого Великомученика и Чудотворца Георгия Победоносца – первая награда, присуждаемая исключительно за военные заслуги. Поскольку орденом Святого Великомученика и Чудотворца

Георгия Победоносца могли награждать только офицеров и генералов, в начале XIX века был учреждён особый «солдатский» серебряный Георгиевский крест для солдат и унтер-офицеров, который носили на орденской ленте. Позже, солдатский Георгиевский крест был подразделён на четыре степени (I и II степень – золотые, III и IV – серебряные).

В 1782 году Екатерина II учредила орден Святого князя Владимира четырёх степеней, который вручался как за гражданские, так и за военные подвиги.

Император Павел I утвердил новую орденскую систему, основные положения которой были зафиксированы в «Установлении об орденах» (с некоторыми изменениями эта система просуществовала до Октябрьской революции 1917 года). Император Павел I стремился уничтожить всё, что создала его мать Екатерина II. Упразднив некоторые из введённых ею орденов, он объединил оставшиеся ордена в единый Российский Кавалерский орден. После прихода к власти императора Александра I по его постановлению Российский Кавалерский орден был ликвидирован. Прежняя наградная система была восстановлена практически в полном объёме, а к началу XX века установилась орденская система, состоящая из восьми учрежденных и/или причисленных к российским наградам императорских и царских орденов:

Наименование награды	Год учреждения (причисления)	Основатель награды в российской наградной системе
Орден Св. апостола Андрея Первозванного (с бриллиантами, без)	1698	Петр I
Орден Св. Екатерины (Освобождения) (1-я ст., 2-я ст.)	1714	Екатерина I
Орден Св. Князя Александра Невского (с бриллиантами, без)	1725	Екатерина I
Орден Св. Великомученика и Победоносца Георгия (1-я ст., 2-я ст., 3-я ст., 4-я ст.)	1769	Екатерина II
Орден Св. Равноапостольного Князя Владимира (1-я ст., 2-я ст., 3-я ст., 4-я ст.)	1782	Екатерина II

Орден Св. Анны (1-я ст., 2-я ст., 3-я ст., 4-я ст.)	1797	Павел I
Орден Белого Орла	1831	Николай I
Орден Св. Станислава (1-я ст., 2-я ст., 3-я ст.)	1831	Николай I

В 1797 году была создана специальная исполнительная структура – Капитул императорских и царских орденов. Позднее, в 1842 году, Капитул был включён в состав Министерства императорского Двора.

До 1826 года награждение любым русским орденом автоматически давало право на потомственное дворянство. Позднее, в середине XIX века, эта привилегия была оставлена только для кавалеров всех орденов I степени и Святого Великомученика и Чудотворца Георгия Победоносца, Святого Благоверного князя Владимира любой степени.

Награждение орденом влекло за собой не только права и привилегии, но и обязанности. Обладатели ордена Святой Екатерины были обязаны за собственные и собранные деньги выкупить из варварского рабства хотя бы одного христианина. Начиная с 1860 года, георгиевские кавалеры ежегодно выделяли по 5 000 руб. для нужд заслуженных солдат. Кавалеры российских орденов должны были платить единовременные фиксированные денежные взносы в различные благотворительные организации и общества. Сумма взноса определялась значимостью награды (от 15 до 500 руб.).

Наряду с орденами и медалями, в России существовали также коллективные знаки отличия, которыми награждали особо отличившиеся воинские подразделения и корабли. К таким знакам относятся серебряные трубы и рожки, наградные стяги, а также особые почётные внешние отличия. Серебряные трубы были впервые вручены одному из батальонов лейб-гвардии Измайловского полка за отличие при штурме турецкой крепости Очаков.

Боевые стяги-награды с надписями, сообщавшими, за какие подвиги они выданы, впервые были вручены императором Павлом I в 1800 году четырём полкам: Московскому, Архангелогородскому, Таврическому и Смоленскому. Первым кораблем, получившим кормовой Георгиевский флаг, стал «Азов».

После того как корабль износился, его название – «Память Азова» – присвоили одному из новых кораблей. Эта традиция – давать имя одному из боевых кораблей Военно-морского флота – сохранилась до настоящего времени.

Все ордена имели свои праздники, которые торжественно отмечались в Георгиевском зале Зимнего дворца. Так, например, 5 апреля в день Святого архангела Михаила отмечался всеобщий орденский праздник.

Система награждения орденами в дореволюционной России предназначалась исключительно для дворян, чиновников, офицеров, а также крупных промышленников, купцов и банкиров.

Наградная система императорской России имела ярко выраженный классовый характер. Несмотря на учреждение нескольких незначительных наград для нижних чинов царской армии и мелких гражданских чиновников, вся система наград имела одну цель – укрепить господство правящего класса.

Первой боевой наградой для персонального награждения унтер-офицеров и солдат стал «Знак отличия военного ордена Георгия Победоносца», учреждённый в 1807 году. Статутом ордена он не пользовался, а в 1913 году был переименован и стал называться Георгиевским крестом. Награждались им «нижние воинские чины в награду за выдающиеся подвиги храбрости и самопожертвования, против неприятеля в бою оказанные». Единственной привилегией лиц, награждённых Георгиевским крестом, было освобождение их от телесных наказаний и небольшие ежегодные денежные выплаты.

Кроме Георгиевского креста для награждения унтер-офицеров и солдат царской армии в 1878 году была учреждена медаль «За храбрость». Награждение ею производилось за отвагу и мужество, проявленные как в военное, так и в мирное время.

Для награждения служащих ряда российских Министерств, также как и для награждения нижних чинов за длительную и безупречную службу, в наградной системе существовали «Знак отличия ордена Анны», медали «За усердие» и «За беспорочную службу».

Право на ношение медали после выхода в отставку сохранялось за отслужившими не менее 10 лет. В том случае, если награждённый по той или иной причине покидал службу, не отслужив 10 лет, медаль возвращалась в капитул орденов.

В царствование Александра III число награждённых медалями было относительно небольшим: так, с 1881 по 1883 год было не более 400 награждений. При Николае II было в среднем по 2 000 награждённых в год.

Еще в конце XVII в. появилось сословие именных, а затем почетных граждан, которое позволило российской самодержавию решать проблему интеграции новых подданных различного вероисповедания и этнических групп в состав России. Почетные граждане наделялись специальными привилегиями, чтобы они могли приносить пользу на благо государства.

Преимущества именных граждан, закрепленные Екатериной II в Жалованной грамоте городам, заключались в следующем: освобождение от телесного наказания, рекрутской повинности, им разрешалось иметь загородные дворы и сады (кроме заселенных имений) и передвигаться по городу в карете, запряженной парой и четверней лошадей. Звание именных граждан передавалось по наследству, что делало их выраженной сословной группой. Внуки именованных граждан, отцы и деды которых несли это звание беспорочно, по достижении ими 30 лет от роду могли просить о присвоении им дворянства.

В 1832 г. император Николай I издал манифест о сословии почетных граждан, которые стали делиться на личных и потомственных. Известными представителями данного сословия стали семьи Морозовых, Рябушинских, Гучковых и др.

За успешное содержание промышленных предприятий и ведение торговых дел, российские предприниматели награждались званиями «мануфактур советник» или «коммерции советник». Лица, удостоенными награждения этими званиями, получали право персонального приглашения на разного рода совещания по делам торговли и промышленности при правительственных учреждениях в тех случаях, когда «признано будет нужным сделать какие-либо

перемены и дополнения к улучшению и распространению торговли, равно как и начертанию новых по оной учреждений».

К началу 20-го века в число жалуемых за отличия Высочайших (императорских) наград по действовавшему законодательству Российской империи входили также: объявления Высочайшего Его Императорского Величия благоволения, чины, назначение аренд, подарки от Высочайшего Его Имп. Вел. Имени, единовременные денежные выдачи, кафтаны и пр.

Наградная система советского периода

После Февральской революции 1917 года Указом Временного правительства внешний вид орденов был изменён: с них были удалены все атрибуты самодержавия – короны, скипетры и державы на государственных орлах.

С приходом к власти большевиков императорская наградная система, которая включала в себя чины, ордена, медали, знаки различия и пр. была ликвидирована по декрету Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета РСФСР и Совета народных комиссаров РСФСР «Об уничтожении сословий и гражданских чинов», принятому 10 ноября 1917 г.

Начало наградной системе Советского государства было положено с учреждением декретом ВЦИК РСФСР от 16 сентября 1918 г. первого советского ордена – «Красное Знамя». Так, было положено начало наградной системе Советского государства, в корне отличающейся от наградной системы дореволюционной России. Для рабочих и крестьян, призванных в царскую армию, существовал лишь один орден – Георгиевский крест и несколько медалей. В отличие от этого первым же орденом Советского государства мог быть награждён любой гражданин его, если он заслужил это в боях с врагами Родины.

В годы гражданской войны кроме ордена «Красное Знамя» существовал ещё один вид награды – Почётное революционное оружие, учрежденное декретом ВЦИК РСФСР от 8 апреля 1920 г.

К началу 1936 года в СССР была установлена высшая степень отличия – звание Героя Советского Союза и учреждены пять орденов: орден Ленина, Красного Знамени, Трудового Красного Знамени, Красной Звезды и «Знак Почёта»; были утверждены Положение о звании Героя Советского Союза и Статуты вышеупомянутых орденов. Однако, в стране не было единого документа, который определял порядок награждения, обязанности награждённых и ряд других вопросов, связанных с награждением орденами СССР. Таким документом явилось «Общее положение об орденах СССР», утверждённое Постановлением ЦИК и СНК СССР от 7 мая 1936 г.

«Общим положением об орденах СССР» устанавливался также ряд льгот для награждённых: ежемесячная выплата определённых денежных сумм по орденам, скидка при оплате жилой площади, льготное исчисление стажа работы при уходе на пенсию, освобождение от подоходного налога, бесплатный проезд один раз в год, туда и обратно, железнодорожным или водным транспортом, бесплатный проезд в трамвае и др.

В 1938 году учреждена первая советская медаль – «XX лет Рабоче-крестьянской Красной Армии», в том же году были учреждены следующие медали: «За отвагу», «За боевые заслуги», «За трудовую доблесть», «За трудовое отличие». В декабре 1938 г. Президиумом Верховного Совета СССР вводится ещё одна высшая ступень отличия – звание «Героя Социалистического труда», для лиц, удостоенных этого почётного звания, был учреждён особый знак отличия – золотая медаль «Серп и Молот».

В начале Великой Отечественной войны, 20 мая 1942 г., учреждён первый новый военный «Орден Отечественной войны». 29 июля 1942 г. были учреждены военные ордена Суворова I, II и III степени, Кутузова I и II степени и Александра Невского. Также были учреждены медали «За оборону Ленинграда», «За оборону Одессы», «За оборону Севастополя», «За оборону Сталинграда».

Для награждения участников партизанского движения в феврале 1943 г. была учреждена медаль «Партизану Отечественной войны», а 8 ноября 1943 г. учреждён высший военный орден Советского Союза – «Победа». В тот же день

был учреждён орден Славы I, II и III степени, который в среде военнослужащих любовно называли «солдатским» орденом, так как им в отличие от других советских орденов могли награждаться лишь лица рядового и сержантского состава.

В годы Великой Отечественной войны появились или были восстановлены в новом качестве ордена имени великих русских полководцев: А.В. Суворова, М.И. Кутузова, Александра Невского, Ушакова и Нахимова двух степеней. Одноименные ордена сохранили своё значение до настоящего времени, будучи утвержденными Указом Президента Российской Федерации от 7 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

Данью уважения к советской женщине – матери, труженице, полноправному члену советского общества, активному участнику социалистического строительства явилось учреждение почётного звания «Мать-героиня», ордена «Мать-героиня» и «Материнская слава» I, II и III степени, «Медаль материнства» I и II степени.

В мае 1945 г. был подписан Акт о безоговорочной капитуляции фашистской Германии, и 9 мая 1945 г. Президиумом Верховного Совета СССР была учреждена медаль «За победу над Германией в Великой Отечественной войне 1941 – 1945 годов». 6 июня 1945 г. - учреждена медаль «За доблестный труд в Великой Отечественной войне 1941 – 1945 годов».

С окончанием Великой Отечественной войны перед советским народом встала грандиозная задача – восстановить разрушенное войной народное хозяйство. Восстановление разрушенного войной народного хозяйства требовало не только напряженного труда всех советских людей, но и колоссальных денежных затрат.

Награждённым от государства выделялись средства на предоставление установленных льгот. Проявляя величайший патриотизм, награждённые орденами и медалями СССР обратились с многочисленными пожеланиями о направлении этих средств на восстановление народного хозяйства, в связи с чем

10 сентября 1947 г. был издан Указ Президиума Верховного Совета СССР, где говорилось об отмене денежных выплат и о направлении освобождающихся средств на восстановление и развитие народного хозяйства.

Так, с 1 января 1948 г. были отменены: - денежные выплаты по орденам и медалям СССР; - право бесплатного проезда награждённых орденами СССР по железнодорожным и водным путям сообщения; - право бесплатного проезда награждённых орденами и медалями СССР в трамвае во всех городах СССР; - льготный порядок оплаты, занимаемой награждёнными орденами СССР, жилой площади в домах местных Советов.

И только в 1967 году Президиум Верховного Совета СССР вернул ряд льгот для Героев Советского Союза, Героев Социалистического Труда и лиц, награждённых орденом Славы трёх степеней.

В 1974 году в СССР были учреждены ещё две награды – орден Трудовой славы и медаль «Ветеран труда». К этому моменту, в Советском Союзе были учреждены и существовали 19 орденов и 45 медалей. 28 декабря 1988 года учрежден советский орден «За личное мужество». В общей сложности, к 1991 году, наградная система СССР включала 21 наименование орденов:

№ п/п	Орден:	Дата учреждения
1	Красного Знамени	01.08.1924
2	Трудового Красного Знамени	07.08.1928
3	Ленина	06.04.1930
4	Красной Звезды	06.04.1930
5	«Знак Почета»	25.11.1935
6	Отечественной войны I и II ст.	20.05.1942
7	Суворова I, II, и III ст.	29.07.1942
8	Кутузова I, II, и III ст.	I и II ст. - 29.07.1942 III ст. - 08.02.1943
9	Александра Невского	29.07.1942
10	Богдана Хмельницкого I, II, и III ст.	10.10.1943
11	«Победа»	08.11.1943
12	Славы I, II, и III ст.	08.11.1943
13	Ушакова I и II ст.	03.03.1944
14	Нахимова I и II ст.	03.03.1944
15	«Мать-героиня»	08.07.1944
16	«Материнская слава» I, II, и III ст.	08.07.1944
17	Октябрьской Революции	31.10.1967

18	Дружбы народов	17.12.1992
19	Трудовой Славы I, II, и III ст.	18.01.1974
20	«За службу Родине в Вооруженных Силах СССР» I, II, и III ст.	28.10.1974
21	«За личное мужество»	28.12.1988

Наряду с высшими степенями отличия, орденами и медалями, к 1985 году в советской наградной системе было установлено 19 почетных званий СССР:

№ п/п	Почетные звания:	Дата установления
1	Народный артист СССР	06.09.1936
2	Народный художник СССР	16.07.1943
3	Заслуженный летчик - испытатель СССР	14.08.1958
4	Заслуженный штурман - испытатель СССР	14.08.1958
5	Летчик - космонавт СССР	14.04.1961
6	Заслуженный военный летчик СССР	26.01.1965
7	Заслуженный военный штурман СССР	26.01.1965
8	Заслуженный пилот СССР	30.09.1965
9	Заслуженный штурман СССР	30.09.1965
10	Народный архитектор СССР	12.08.1967
11	Народный врач СССР	25.10.1977
12	Народный учитель СССР	30.12.1977
13	Заслуженный изобретатель СССР	28.12.1981
14	Заслуженный работник сельского хозяйства СССР	31.05.1982
15	Заслуженный парашютист - испытатель СССР	13.07.1984
16	Заслуженный мелиоратор СССР	26.10.1984
17	Заслуженный конструктор СССР	14.06.1985
18	Заслуженный технолог СССР	14.06.1985
19	Заслуженный машиностроитель СССР	16.08.1985

Государственные награды Российской Федерации

Современное развитие российской государственности и права тесно связано с формированием и функционированием государственной наградной системы Российской Федерации. Институт государственных наград, государственные награды Российской Федерации призваны отражать значимые для государства идеи и принципы, высшие ценности и цели, поощрять граждан за заслуги перед обществом и государством, пропагандировать социально полезные правила поведения, способствовать безопасности государства, обеспечению защиты страны и прав граждан; стимулировать развитие трудовой

и общественной активности населения, добросовестное выполнение профессиональных и общественных обязанностей, образцовое выполнение гражданского и служебного долга, решать задачи воспитания подрастающих поколений в духе патриотизма, уважения и признательности к заслугам лиц, удостоенных государственных наград. Осознание необходимости реализации государством всех перечисленных выше важных и социально значимых функций наград послужило причиной формирования федерального наградного института практически сразу после прекращения существования СССР в декабре 1991 г. и образования Российской Федерации.

В соответствии с принципом преемственности функционирования отечественных наградных систем корпус государственных наград и почетных званий Российской Федерации создавался на основе либо заимствовал многие государственные награды и элементы наградных систем РСФСР, СССР и Российской империи. Если в дореволюционной России прерогатива учреждения государственных наград и награждения ими принадлежала императору, то Конституция и законодательство Советского Союза предусматривали, что государственные награды - ордена, медали и почетные звания - учреждает (устанавливает) и награждает (присваивает) Президиум Верховного Совета СССР.

В РСФСР, как союзной республике Советского государства, наградное законодательство, которой унаследовала Российская Федерация, прерогатива установления и присвоения государственных наград (почетных званий) принадлежала Верховному Совету РСФСР. В связи с прекращением существования СССР началось формирование самостоятельной государственной наградной системы новой России. Согласно принятой Съездом народных депутатов Российской Федерации редакции Конституции (Основного Закона) полномочия награждения государственными наградами и присвоения почетных званий перешли к президенту страны.

Первым нормативным правовым актом, регламентирующим наградную сферу новой России, стал Указ Президента Российской Федерации от 20 февраля

1992 г. № 162, который сохранил за российскими гражданами, удостоенными государственных наград Советского Союза, права и обязанности, закрепленные советским наградным законодательством.

Первый законодательный акт Российской Федерации в наградной сфере, утвержденный Постановлением Верховного Совета РФ от 20 марта 1992 г. № 2557-1, - Указ Президиума Верховного Совета РФ от 2 марта 1992 г. № 2424-1, по существу, упразднил наградную систему СССР и заложил временные основы системы наград новой России. Данный правовой акт установил возможность, до принятия закона РФ о государственных наградах Российской Федерации, использовать для государственного награждения девять медалей и орденов СССР, приведя их статуты, положения и описания в соответствие с государственной символикой Российской Федерации. Кроме того, Указом № 2424-1 предусматривалось сохранение в составе государственных наград Российской Федерации ряда советских наград (ордена Суворова, Ушакова, Кутузова, Нахимова, Александра Невского) и восстановление наград императорской России (орден Святого Георгия и знак отличия Георгиевский Крест).

Очередным шагом в становлении наградной системы современной России стало издание законов Российской Федерации: от 20 марта 1992 г. № 2555-1 «Об установлении почетных званий «Летчик-космонавт Российской Федерации», «Заслуженный военный летчик Российской Федерации» и «Заслуженный военный штурман Российской Федерации» от 20 марта 1992 г. № 2553-1 «Об установлении звания Герой Российской Федерации и учреждении знака особого отличия - медали «Золотая Звезда», а также Федерального закона от 2 июля 1992 г. № 3183-1 «Об учреждении медали «Защитнику свободной России».

Принятая всенародным голосованием в 1993 г. новая Конституция Российской Федерации (далее - Конституция) в ст. 71 определяет сферу исключительного ведения Российской Федерации. Пункт «с» данной статьи определяет, что новая Россия, как и многие другие государства, учреждает

государственные награды (ордена, медали и пр.), награждает ими, устанавливает почетные звания и присваивает их.

При этом п. 1 ст. 76 Конституции установил: «По предметам ведения Российской Федерации принимаются федеральные конституционные законы и федеральные законы, имеющие прямое действие на всей территории Российской Федерации». Однако на практике, в условиях отсутствия основополагающего федерального закона о государственных наградах, инициатива нормативно-правового регулирования в сфере государственных наград Российской Федерации и почетных званий Российской Федерации перешла к главе государства.

Своим первым основополагающим наградным Указом от 2 марта 1994 г. № 442 Президент Российской Федерации утвердил «Положение о государственных наградах», консолидирующее и кодифицирующее федеральные наградные нормы российского права по поводу государственных наград РФ. Этим нормативным актом учрежден комплекс государственных наград новой России, включающий пять орденов, знак отличия и восемь медалей; утверждены положения о наградах и их описания. Данные награды дополнили перечень государственных наград и почетных званий, ранее установленных российскими законами в 1992 - 1993 гг. В утвержденном Указом Положении перечислены виды государственных наград РФ, определены полномочия Президента Российской Федерации, порядок ношения государственных наград, установлена ответственность за неправомерные действия в отношении государственных наград, определены процедуры наградного производства (возбуждение ходатайств о награждении, их согласование, внесение Президенту РФ и пр.), другие наградные нормы.

В отношении почетных званий Российской Федерации, с учетом соответствующей корректировки государственной символики и наименования государства, в первые годы наградной практики Российской Федерации нашли применение почетные звания РСФСР, вплоть до издания Указа Президента

Российской Федерации от 30 декабря 1995 г. № 1341, установившего почетные звания новой России.

В 1995 - 1999 гг. вышеуказанное «Положение о государственных наградах Российской Федерации» корректировалось, уточнялось и дополнялось двумя последующими Указами главы государства. Соответственно первая редакция Положения утверждена Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 1995 г. № 554, вторая редакция - Указом от 6 января 1999 г. № 19.

Следует признать, что к настоящему времени основной массив федеральных нормативных правовых актов, регулирующих сферу государственных наград и почетных званий РФ, сформирован указами и распоряжениями Президента Российской Федерации. Следует подчеркнуть, что указы и распоряжения Президента РФ обязательны для исполнения на всей территории страны, имеют прямое действие и не нуждаются в одобрении каким-либо органом.

Важным этапом становления современной наградной системы стало издание очередного наградного Указа главы государства от 7 сентября 2010 г. № 1099, утвердившего действующее в настоящее время Положение о государственных наградах Российской Федерации, уточняющее и развивающее комплекс правовых норм, регулирующих сферу государственных наград и почетных званий. Согласно Положению, **«Государственные награды Российской Федерации являются высшей формой поощрения граждан Российской Федерации за заслуги в области государственного строительства, экономики, науки, культуры, искусства и просвещения, в укреплении законности, охране здоровья и жизни, защите прав и свобод граждан, воспитании, развитии спорта, за значительный вклад в дело защиты Отечества и обеспечение безопасности государства, за активную благотворительную деятельность и иные заслуги перед государством».**

К 2021 году в наградную систему РФ входят 2 высших звания РФ, 16 наименований орденов, 4 знака отличия, 18 медалей и 66 почетных званий Российской Федерации:

№ п/п		Государственные награды и почетные звания РФ	
<i>Высшие звания Российской Федерации:</i>		№ п/п	<i>Почетные звания РФ (продолжение):</i>
1	Героя Российской Федерации	11	Заслуженный военный штурман Российской Федерации
		12	Заслуженный врач Российской Федерации
2	Героя Труда Российской Федерации	13	Заслуженный географ Российской Федерации
<i>Ордена Российской Федерации:</i>		14	Заслуженный геолог Российской Федерации
1	Святого апостола Андрея Первозванного	15	Заслуженный деятель искусств Российской Федерации
2	Святого Георгия	16	Заслуженный деятель науки Российской Федерации
3	«За заслуги перед Отечеством»	17	Заслуженный журналист Российской Федерации
4	Святой великомученицы Екатерины	18	Заслуженный землеустроитель Российской Федерации
5	Александра Невского	19	Заслуженный изобретатель Российской Федерации
6	Суворова	20	Заслуженный конструктор Российской Федерации
7	Ушакова	21	Заслуженный лесовод Российской Федерации
8	Жукова	22	Заслуженный летчик-испытатель Российской Федерации
10	Кутузова	23	Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации
11	Нахимова	24	Заслуженный машиностроитель Российской Федерации
12	Мужества	25	Заслуженный металлург Российской Федерации
13	«За военные заслуги»	26	Заслуженный метеоролог Российской Федерации
14	«За морские заслуги»	27	Заслуженный пилот Российской Федерации
15	Пирогова	28	Заслуженный работник атомной промышленности Российской Федерации
16	Почета	29	Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации
17	Дружбы	30	Заслуженный работник геодезии и картографии Российской Федерации
18	«Родительская слава»	31	Заслуженный работник дипломатической службы Российской Федерации
<i>Знаки отличия Российской Федерации</i>		32	Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации

1	Георгиевский крест	33	Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации
2	«За благодеяние»	34	Заслуженный работник культуры Российской Федерации
3	«За наставничество»	35	Заслуженный работник лесной промышленности Российской Федерации
4	«За безупречную службу»	36	Заслуженный работник нефтяной и газовой промышленности Российской Федерации
<i>Медали Российской Федерации</i>		37	Заслуженный работник пищевой индустрии Российской Федерации
1	«За заслуги перед Отечеством»	38	Заслуженный работник пожарной охраны Российской Федерации
2	«За отвагу»	39	Заслуженный работник прокуратуры Российской Федерации
3	Суворова	40	Заслуженный работник ракетно-космической промышленности Российской Федерации
4	Ушакова	41	Заслуженный работник рыбного хозяйства Российской Федерации
5	Жукова	42	Заслуженный работник связи и информации Российской Федерации
6	Нестерова	43	Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации
7	Пушкина	44	Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации
8	«Защитнику свободной России»	45	Заслуженный работник текстильной и легкой промышленности Российской Федерации
9	«За отличие в охране общественного порядка»	46	Заслуженный работник транспорта Российской Федерации
10	«За отличие в охране государственной границы»	47	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации
11	«За отвагу на пожаре»	48	Заслуженный сотрудник органов безопасности Российской Федерации
12	«За спасение погибавших»	49	Заслуженный сотрудник органов государственной охраны Российской Федерации
13	Луки Крымского	50	Заслуженный сотрудник органов внешней разведки Российской Федерации
14	«За труды по сельскому хозяйству»	51	Заслуженный сотрудник органов внутренних дел Российской Федерации
15	«За развитие железных дорог»	52	Заслуженный сотрудник следственных органов Российской Федерации

16	«За заслуги в освоении атомной энергии»	53	Заслуженный спасатель Российской Федерации
17	«За заслуги в освоении космоса»	54	Заслуженный строитель Российской Федерации
18	«Родительская слава»	55	Заслуженный судебный пристав Российской Федерации
<i>Почетные звания Российской Федерации:</i>		56	Заслуженный таможенник Российской Федерации
1	Летчик-космонавт Российской Федерации	57	Заслуженный учитель Российской Федерации
2	Народный артист Российской Федерации	58	Заслуженный химик Российской Федерации
3	Народный архитектор Российской Федерации	59	Заслуженный художник Российской Федерации
4	Народный учитель Российской Федерации	60	Заслуженный шахтер Российской Федерации
5	Народный художник Российской Федерации	61	Заслуженный штурман Российской Федерации
6	Заслуженный артист Российской Федерации	62	Заслуженный штурман-испытатель Российской Федерации
7	Заслуженный архитектор Российской Федерации	63	Заслуженный эколог Российской Федерации
8	Заслуженный ветеринарный врач Российской Федерации	64	Заслуженный экономист Российской Федерации
9	Заслуженный военный летчик Российской Федерации	65	Заслуженный энергетик Российской Федерации
10	Заслуженный военный специалист Российской Федерации	66	Заслуженный юрист Российской Федерации

В целом, к настоящему времени в сфере регулирования федерального государственного награждения сформировалась обширная нормативно-правовая база, включающая:

- Конституцию Российской Федерации;
- федеральные конституционные законы;
- федеральные законы;
- федеральные подзаконные нормативные правовые акты;
- указы и распоряжения Президента Российской Федерации;
- постановления Правительства РФ.

Хотя основная масса федеральных нормативных правовых актов в сфере государственного награждения сформирована указами главы государства, следует признать наличие обширного федерального законодательства по

отдельным вопросам, затрагивающим государственные награды и почетные звания. Помимо основополагающих норм Конституции Российской Федерации в наградной сфере сегодня действуют федеральные конституционные законы, ряд федеральных законов, регулирующих правоприменение государственных наград и почетных званий в рамках различных отраслей права.

Согласно конституционной норме (ст. 89), «Президент Российской Федерации награждает государственными наградами, присваивает почетные звания Российской Федерации».

Общественную оценку материалов о государственном награждении и объективный подход к поощрению граждан призван обеспечивать консультативный орган - Комиссия при Президенте Российской Федерации по государственным наградам, прежнее название комиссии - Комиссия по государственным наградам при Президенте Российской Федерации.

Вопросами государственных наград и почетных званий занимается также Управление Президента Российской Федерации по государственным наградам, являющееся самостоятельным подразделением Администрации РФ. Эта служба обеспечивает реализацию главой государства его конституционных полномочий в сфере государственных наград и почетных званий; проведение и совершенствование практики осуществления единой политики в области государственных наград Российской Федерации. К функциям Управления относится обеспечение деятельности Комиссии по государственным наградам при Президенте Российской Федерации, в том числе подготовка материалов для заседаний Комиссии, проектов указов, распоряжений и поручений Президента Российской Федерации, а также контроль своевременного исполнения принятых решений.

Группа федеральных законов раскрывает статус, социальные гарантии, пособия, иные льготы и привилегии отдельных категорий лиц, удостоенных государственных наград и почетных званий. Так, Федеральный закон от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах» содержит нормы, определяющие право получения лицами, удостоенными государственных наград и почетных званий.

В свою очередь, Федеральный закон от 4 марта 2002 г. № 21 определил условия и порядок назначения и выплаты дополнительного ежемесячного материального обеспечения гражданам Российской Федерации за выдающиеся достижения и особые заслуги перед Российской Федерацией, устанавливаемого к пенсиям, назначенным в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее - пенсии).

При этом, дополнительное материальное обеспечение назначается лицам, удостоенным нижеперечисленных государственных наград СССР и Российской Федерации (ч. 2 ст. 1):

- Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации;
- гражданам, награжденным орденом Святого апостола Андрея Первозванного;
- гражданам, награжденным орденом Ленина;
- гражданам, награжденным орденом «За заслуги перед Отечеством»;
- гражданам, награжденным орденом Славы трех степеней;
- Героям Социалистического Труда;
- гражданам, награжденным орденом Трудовой Славы трех степеней;
- гражданам, награжденным орденом «За службу Родине в Вооруженных Силах СССР» трех степеней.

2.3 Ведомственные награды Министерства транспорта РФ

В современных условиях нормотворчество в Российской Федерации осуществляется как законодательными органами, так и органами исполнительной ветви власти. В соответствии со своей компетенцией нормотворческие функции реализуют федеральные министерства, федеральные службы и федеральные агентства.

Во-первых, федеральные органы исполнительной власти принимают участие в законодательном процессе, в части согласования проектов законов, нормативных актов Президента и Правительства Российской Федерации.

Во-вторых, эти федеральные государственные органы самостоятельно разрабатывают и принимают ведомственные нормы права, различные по юридической силе и сфере действия.

В теоретическом плане, российская юридическая наука не выражает однозначного отношения к проблеме ведомственного нормотворчества. Исходя из идеи «верховенства закона», одна группа ученых настаивает на полной отмене института ведомственных нормативных документов. Однако, большинство юристов признает важную роль и значение ведомственных нормативных актов для правового регулирования различных сфер общественной жизни: «Главное, чтобы ведомственные акты принимались на основании и во исполнение закона, служили средством его развития и конкретизации, распространяли свое действие преимущественно на работников соответствующих ведомств».

Сегодня ведомственное регулирование образует значительную часть современной правового пространства российского государства. Его главное предназначение состоит в оказании организующего воздействия на ту сферу общественной жизни, регулирование которой относится к компетенции соответствующих федеральных органов государственной власти. Ведомство осуществляет регулирующее воздействие путем собственного нормотворчества - издания подзаконных нормативных актов.

В условиях усложнения и ускорения общественных процессов все большее признание получает идея перехода от социально-правовой политики, основанной на превалировании запрета и принуждения, к широкому использованию позитивных стимулирующих средств и способов воздействия на человека, его жизнь и деятельность.

В современной России к наиболее эффективным правовым инструментам правового стимулирования полезной трудовой и общественной деятельности граждан следует отнести применение наград от имени государства. Наряду с государственными наградами, правовое регулирование которых осуществляется сегодня, согласно Указу Президента Российской Федерации от 7 сентября 2010 года № 1099, в РФ широко используются как президентские и

правительственные награды, так и награды субъектов Федерации, а также ведомственные награды федерального уровня. Согласно статутам и положениям, награждение государственными наградами РФ производится, как правило, при наличии у лица региональных и/или ведомственных наград.

Региональные награды учреждаются и применяются органами власти субъектов Федерации, в то время как ведомственные награды (поощрения) - федеральными органами государственной власти. Соответственно, среди правовых документов, принимаемых федеральными органами исполнительной власти, определенное место занимают нормативные документы, регламентирующие их деятельность по применению к служащим и другим работникам федеральных ведомств собственных мер поощрения – ведомственных наград.

Следует отметить, что по Указу Президента РФ № 215 «О структуре федеральных органов исполнительной власти», федеральные органы исполнительной власти разделены на две группы:

- 1) федеральные министерства, службы и агентства, руководство деятельностью которых осуществляет Президент РФ;
- 2) федеральные министерства, службы и агентства, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство РФ.

Как правило, Положениями о федеральных органах власти, входящих в первую группу ведомств, предусмотрено право этих федеральных органов или их руководителей на учреждение и награждение ведомственными наградами, перечень которых определяется в Положении или устанавливается дополнительными документами ведомства.

В Положениях о федеральных министерствах, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство РФ, предусматривается право на учреждение ведомственных наград (знаков отличия) и награждение ими. Следует иметь в виду, однако, что Постановлением Правительства РФ от 25 июня 2016 года № 578 предписано: «федеральные службы и федеральные агентства, подведомственные федеральным министерствам», руководство

деятельностью которых осуществляет федеральное Правительство, «не вправе учреждать знаки отличия», дающие право на присвоение звания «Ветеран труда».

Согласно Положению о Министерстве транспорта РФ, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 395, в целях мотивации, стимулирования и поощрения работников, Минтранс имеет право (п. 6.2 Положения) учреждать *«ведомственный знак отличия, дающий право на присвоение звания «Ветеран труда», иные ведомственные награды и награждать ими работников Министерства и находящихся в ведении Министерства федеральной службы и федеральных агентств, подведомственных организаций, а также других лиц, осуществляющих деятельность в установленной сфере, утверждать положения об этих знаке и наградах, а также их описания».*

В соответствии с Приказом Минтранса от 30 сентября 2016 года, № 285, в Министерстве транспорта РФ учреждены следующие ведомственные награды:

№ п/п	Ведомственная награда Минтранса
1	Знак отличия Министра транспорта Российской Федерации «За труд и пользу»
2	Медаль «За заслуги в развитии транспортного комплекса России»
3	Медаль Павла Мельникова
4	Медаль Августина Бетанкура
5	Медаль Петра Губонина
6	Медаль «За взаимодействие»
7	Медаль «За заслуги в обеспечении транспортной безопасности»
8	Медаль «За безупречный труд и отличие»
9	Медаль «За строительство транспортных объектов»
10	Медаль «За развитие транспортной системы Крыма»
11	Медаль А.А. Николаева
12	Нагрудный знак «Почетный работник транспорта России» (даёт право на присвоение звания «Ветеран труда»)
13	Нагрудный знак «Почетный автотранспортник»
14	Нагрудный знак «Почетный работник авионавигации России»
15	Нагрудный знак «Отличник воздушного транспорта»
16	Нагрудный знак «Почетный работник горэлектротранспорта»
17	Нагрудный знак «Почетный работник госнадзора на транспорте»
18	Нагрудный знак «Почетный дорожник России»
19	Нагрудный знак «Почетный железнодорожник»
20	Нагрудный знак «Почетный работник морского флота»
21	Нагрудный знак «Почетный полярник»
22	Нагрудный знак «Почетный работник промышленного транспорта»

23	Нагрудный знак «Почетный работник речного флота»
24	Нагрудный знак отличия «За безаварийную работу»
25	Нагрудный знак отличия «За безаварийный налет часов»
26	Нагрудный знак отличия «За безаварийную работу на морском транспорте»
27	Нагрудный знак отличия «За безаварийную работу на речном транспорте»,
28	Нагрудный знак отличия «За безаварийную работу на железнодорожном транспорте»
29	Нагрудный знак отличия «За безаварийное УВД»
30	Знак «За отличие в учебе»,
31	Знак «За активную общественную работу»
32	Благодарность Министра транспорта Российской Федерации;
33	Почетный диплом Министерства транспорта Российской Федерации

Причем, ведомственной наградой, дающей право работнику отрасли на присвоение звания «Ветеран труда», определен нагрудный знак «Почетный работник транспорта России».

Министерством утвержден Порядок награждения ведомственными наградами Министерства транспорта Российской Федерации, согласно которому награждение ведомственными наградами Минтранса производится в зависимости от степени и характера заслуг, представляемого к награждению лица:

- за многолетний добросовестный труд по обеспечению безопасной и стабильной работы транспортного комплекса;
- за безаварийную многолетнюю работу на автомобильном, городском пассажирском, воздушном, железнодорожном, морском и речном транспорте;
- за значительный вклад в развитие производственно-экономической, научной, образовательной, научно-технической, инновационной деятельности;
- за успехи в формировании и реализации государственной транспортной политики, достижение наивысших показателей при выполнении государственных программ развития транспортных перевозок, строительства транспортной инфраструктуры и регулирования рынков транспортных услуг;
- за отдельные выдающиеся достижения в области развития транспорта, дорожного хозяйства, контроля и надзора на транспорте;
- за заслуги в борьбе с противозаконными действиями на транспорте;

- за укрепление международного сотрудничества в вопросах развития транспорта;
- за успешное внедрение и использование инновационных научных разработок;
- за заслуги в создании научных школ;
- за большой вклад в разработку и реализацию комплекса мер, направленных на осуществление специальных разрешительных, контрольных и надзорных функций, соблюдение правил безопасной эксплуатации транспортных средств и коммуникаций, защиту окружающей среды от вредного воздействия транспорта;
- за заслуги в организации высококачественного медицинского обслуживания работников транспортного комплекса, основанного на применении новейших достижений медицинской науки;
- за заслуги в разработке, внедрении и применении новых строительных материалов и технологий в транспортном комплексе;
- за заслуги в научно-методическом и методологическом совершенствовании образовательного процесса и образовательных стандартов, в создании инновационных учебно-методических пособий, программ и авторских методик в сфере транспортного образования;
- за заслуги в реализации крупных проектов по строительству объектов транспортной инфраструктуры;
- за заслуги в подготовке квалифицированных специалистов и научных кадров для транспортной отрасли;
- за заслуги в разработке средств и систем связи на транспорте;
- за заслуги в работе по обустройству государственной границы;
- за выдающиеся успехи в учебе, научно-исследовательской и общественной работе, за участие в научно-практических конференциях;
- за выполнение с риском для жизни особо важных и сложных заданий, связанных со спасением людей, и проявленные при этом мужество и самоотверженность;

- за активное участие в международном, всероссийском творческом конкурсе, спортивном соревновании, в социально значимых проектах федерального значения, в работе студенческих отрядов.

Для каждой ведомственной награды соответствующим Приложением к Приказу Минтранса № 295 утверждено Положение, в котором определяются требования к награждаемым лицам и уточняется степень и характер необходимых для награждения заслуг.

Так например, нагрудным знаком «Почетный работник аэронавигации России» награждаются работники организаций, предприятий и учреждений аэронавигационного обслуживания пользователей воздушного пространства Российской Федерации, государственные служащие Министерства транспорта Российской Федерации, Федерального агентства воздушного транспорта, его территориальных органов и другие лица:

- за личный вклад в обеспечение устойчивого функционирования, надежности и безопасности Единой системы организации воздушного движения РФ и Единой системы авиационно-космического поиска и спасания в РФ;

- за успехи в производстве систем и средств радиотехнического обеспечения полетов и управления воздушным движением, в реконструкции и ремонте объектов, оборудования и средств обеспечения воздушного движения;

- за успешную модернизацию системы организации воздушного движения и совершенствование структуры воздушного пространства РФ;

- за разработку и внедрение новых технологий управления воздушным движением;

- за разработку проектов законодательных и нормативных актов по вопросу аэронавигационного обеспечения;

- за эффективную и успешную научную, рационализаторскую и изобретательскую деятельность в области использования воздушного пространства Российской Федерации и организации воздушного движения.

При этом награждаемые этим нагрудным знаком лица, должны иметь стаж работы в системе аэронавигационного обслуживания пользователей воздушного

пространства РФ не менее 10 лет, в том числе в данном коллективе не менее трех лет, и в занимаемой должности не менее двух лет.

Решение о награждении ведомственными наградами принимает Министр транспорта РФ, за исключением нагрудных знаков отличия «За безаварийную работу», «За безаварийный налет часов», «За безаварийную работу на морском транспорте», «За безаварийную работу на речном транспорте», «За безаварийную работу на железнодорожном транспорте», «За безаварийное УВД». Представления к награждению этими нагрудными знаками отличия вносятся на рассмотрение в подведомственную Федеральную службу по надзору в сфере транспорта.

Можно констатировать, что установленный комплекс ведомственных наград Минтранса достаточно многообразен, а ведомственные наградные нормы позволяют адекватно оценивать заслуги работников транспортной сферы страны по обеспечению безопасной, стабильной, безаварийной работы, успехи транспортной отрасли в производственной, научной и образовательной деятельности.

2.4. Система мотивации, стимулирования и поощрения гражданских служащих Росавиации

Согласно Положению о Федеральном агентстве воздушного транспорта, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 года № 396, Росавиация является «федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по оказанию государственных услуг и управлению государственным имуществом в сфере воздушного транспорта (гражданской авиации), использования воздушного пространства Российской Федерации, аэронавигационного обслуживания пользователей воздушного пространства Российской Федерации и авиационно-космического поиска и спасания, функции по оказанию государственных услуг в области транспортной безопасности в этой

сфере, а также государственной регистрации прав на воздушные суда и сделок с ними».

Правовой основой для формирования системы мотивации, стимулирования и поощрения работников в сфере деятельности Федерального агентства воздушного транспорта являются, прежде всего, Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Согласно ст. 191 ТК РФ, «работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии)», «За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам».

В свою очередь, согласно ст. 55. ФЗ № 79-ФЗ «Поощрения и награждения за гражданскую службу», за безупречную и эффективную гражданскую службу установлено применение следующих видов поощрения и награждения:

- «объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения»;
- «награждение почетной грамотой государственного органа с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка»;
- «иные виды поощрения и награждения государственного органа»;
- «поощрение Правительства Российской Федерации»;
- «поощрение Президента Российской Федерации»;
- «награждение государственными наградами Российской Федерации».

Правовые поощрения (награды) Росавиации: Почетная грамота и Благодарность Руководителя Федерального агентства воздушного транспорта

В соответствие с ТК РФ и ФЗ № 396, Приказом Федерального агентства воздушного транспорта от 30 декабря 2016 г. № 240/Н-ФА в системе мотивации и стимулирования работников центрального аппарата Федерального агентства воздушного транспорта, его территориальных органов и подведомственных

организаций, учреждены собственные правовые поощрения (награды)

Росавиации:

- Почётная грамота Федерального агентства воздушного транспорта;
- Благодарность Руководителя Федерального агентства воздушного

транспорта.

Приложениями к Приказу № 240/Н-ФА утверждены Положения об учрежденных правовых поощрениях (наградах) Росавиации:

Положение о Почётной грамоте

Федерального агентства воздушного транспорта

1. Почётная грамота Федерального агентства воздушного транспорта (далее - Почётная грамота) является наградой федерального органа исполнительной власти за добросовестный труд на воздушном транспорте и не является ведомственной наградой Министерства транспорта Российской Федерации.

2. Почётной грамотой награждаются работники центрального аппарата Федерального агентства воздушного транспорта (далее - Росавиация), его территориальных органов и подведомственных Росавиации организаций (учреждений):

- за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу, высокие производственные достижения и плодотворный труд;
- за значительный вклад в развитие отечественной гражданской авиации;
- за успехи в повышении экономической эффективности и конкурентоспособности производителей авиатранспортных услуг, эффективности работы, уровня техники безопасности и охраны труда;
- за решение социальных вопросов, достижения в области науки и техники, подготовку специалистов и квалифицированных рабочих;
- за обеспечение безопасности движения воздушного транспорта и снижение уровня его экологического воздействия;
- за освоение современных технологий и высокоэффективных процессов, внедрение передовых средств механизации и автоматизации;
- за заслуги в организации высококачественного медицинского обслуживания работников гражданской авиации, основанного на применении новейших достижений медицинской науки;
- за успехи в подготовке и обучении специалистов для гражданской авиации, а также в освоении профессии.

Почётной грамотой также могут награждаться работники организаций гражданской авиации и граждане иных организаций, оказавшие существенную помощь в выполнении задач, возложенных на Росавиацию, её территориальные органы и подведомственные организации.

3. Почётной грамотой награждаются работники, имеющие стаж работы в авиационной отрасли не менее пяти лет, в том числе в данном коллективе не менее двух лет и ранее отмеченные Благодарностью Руководителя Федерального агентства воздушного транспорта после награждения которой прошло не менее двух лет.

4. За активное участие в развитии авиатранспортного комплекса России, в патриотической работе, в пропаганде достижений гражданской авиации, её истории и традиций Почётной грамотой могут награждаться трудовые коллективы предприятий и организаций гражданской авиации, студенческие и молодёжные коллективы.

5. Награждение Почётной грамотой производится приказом Росавиации.
6. Вручение Почётной грамоты производится в торжественной обстановке, как правило, по месту работы награжденного.
7. В трудовую книжку награжденного вносится запись о награждении его Почётной грамотой.

**Положение о Благодарности Руководителя
Федерального агентства воздушного транспорта**

1. Благодарность Руководителя Федерального агентства воздушного транспорта (далее - Благодарность) является формой поощрения работников центрального аппарата Росавиации, её территориальных органов и подведомственных Росавиации организаций (учреждений). К ведомственным наградам Министерства транспорта Российской Федерации не относится.

Благодарность объявляется:

- за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу, высокие производственные достижения и плодотворный труд;
- за значительный вклад в развитие отечественной гражданской авиации;
- за успехи в повышении экономической эффективности и конкурентоспособности производителей авиатранспортных услуг, эффективности работы, уровня техники безопасности и охраны труда;
- за решение социальных вопросов, достижения в области науки и техники, подготовку специалистов и квалифицированных рабочих;
- за обеспечение безопасности движения воздушного транспорта и снижение уровня его экологического воздействия;
- за освоение современных технологий и высокоэффективных процессов, внедрение передовых средств механизации и автоматизации;
- за заслуги в организации высококачественного медицинского обслуживания работников гражданской авиации, основанного на применении новейших достижений медицинской науки;
- за успехи в подготовке и обучении специалистов для гражданской авиации, а также в освоении профессии.

Благодарность также может объявляться работникам организаций гражданской авиации и гражданам иных организаций, оказавшим существенную помощь в выполнении задач, возложенных на Росавиацию, её территориальные органы и подведомственные организации.

2. Благодарность объявляется работникам, имеющим стаж работы в авиационной отрасли не менее двух лет, в том числе в данном коллективе не менее одного года.

3. За активное участие в развитии авиатранспортного комплекса, в патриотической работе, в пропаганде достижений гражданской авиации, её истории и традиций.

Благодарность может быть объявлена трудовым коллективам предприятий и организаций гражданской авиации, студенческим и молодёжным коллективам.

4. Благодарность объявляется приказом Росавиации.

5. Вручение Благодарности производится в торжественной обстановке, как правило, по месту работы награжденного.

6. В трудовую книжку награжденного вносится запись о его поощрении.

Приложением к приказу Росавиации № 240/Н-ФА установлен Порядок награждения наградами Федерального агентства воздушного транспорта, согласно которому:

1. Почётная грамота и Благодарность (далее - награды Росавиации) являются знаками отличия в труде, учрежденные федеральным органом исполнительной власти. Почётная грамота и Благодарность не относятся к ведомственным наградам Министерства транспорта Российской Федерации.

2. Награждение наградами Росавиации производится:

за значительный вклад в развитие производственно-экономической, научной, научно-образовательной, научно-технической, инновационной деятельности в области воздушного транспорта;

за успехи по формированию и реализации государственной политики в области воздушного транспорта, достижение наивысших показателей при выполнении государственных программ развития авиатранспортных перевозок и строительства авиатранспортной инфраструктуры;

за отдельные достижения в области развития воздушного транспорта, авиатранспортного образования и науки.

Награждение работников наградами Росавиации может быть приурочено к празднованию профессиональных праздников, памятным и юбилейным датам организаций, а также личным юбилейным датам работников (50-летие со дня рождения или другое последующее затем десятилетие).

3. Решение о возбуждении ходатайства о награждении наградой Росавиации принимается руководителем организации по месту основной (постоянной) работы лица, представляемого к награде. Вид награды Росавиации определяется с учетом положения о награде, степени и характера заслуг представляемого к награждению лица.

На каждого кандидата к награждению оформляется наградной лист установленного образца.

Награждение работников Росавиации государственными наградами и ведомственными наградами Минтранса

Федеральное агентство воздушного транспорта находится в ведении Министерства транспорта РФ, руководство деятельностью которое осуществляет Правительство Российской Федерации.

Находясь в ведении Минтранса, Федеральное агентство воздушного транспорта не вправе учреждать и применять собственные ведомственные награды. Вместе с тем, согласно Положению об агентстве (Постановление) Правительства РФ от 01.07.2016 № 616, и установленному в Минтрансе Порядку награждения (Приложение № 1 к приказу Минтранса России от 30.09.2016 № 285), руководителю Росавиации, в целях поощрения, мотивации и стимулирования деятельности центрального аппарата агентства, его территориальных органов и подведомственных организаций агентства, предоставлены полномочия и право вносить Министру транспорта РФ предложения о представлении к награждению работников агентства:

- государственными наградами Российской Федерации,
- Почетной грамотой Президента РФ,
- Почетной грамотой Правительства РФ,
- к поощрению в виде объявления благодарности Президента РФ,
- благодарности Правительства РФ,
- награждении ведомственным знаком отличия Министерства транспорта РФ, дающим право на присвоение звания «Ветеран труда».

Организация деятельности по поощрению и награждению гражданских служащих (работников) Росавиации, а также работников подведомственных агентству организаций, возложена на Управление государственной службы и кадров Росавиации, включая:

- подготовку предложений о представлении к награждению государственными наградами Российской Федерации, Почетной грамотой Президента Российской Федерации, Почетной грамотой Правительства Российской Федерации, к поощрению в виде объявления благодарности Президента Российской Федерации, объявления благодарности Правительства Российской Федерации, о награждении ведомственным знаком отличия и ведомственными наградами Министерства транспорта Российской Федерации, дающим право на присвоение звания «Ветеран труда»;

- рассмотрение наградных материалов, поступающих от неподведомственных Росавиации организаций, а также документов о вручении знаков «За безаварийное УВД», «За безаварийный налет часов»;

- подготовку проектов актов Росавиации, связанных с поощрением и награждением гражданских служащих (работников) центрального аппарата Росавиации, территориальных органов Росавиации, работников подведомственных Росавиации организаций и оформление соответствующих решений;

- осуществление систематизированного учета и хранения приказов о поощрении и награждении.

Начальник Управления государственной службы и кадров Росавиации представляет первому заместителю Министра транспорта Российской Федерации - руководителю Росавиации предложения о поощрении гражданских служащих (работников).

Министерством транспорта РФ установлены нормативы, которыми следует руководствоваться при подготовке предложений по награждению работников Росавиации ведомственными наградами:

1. Ежегодная квота для награждения ведомственными наградами составляет: один человек – от организации общей численностью менее 100 человек, два человека – от организации общей численностью свыше 100 и менее 500 человек, три человека – от организации общей численностью от 500 до 1000 человек, пять человек – от организации общей численностью от 1000 до 2000 человек, шесть человек – от организации общей численностью от 2000 до 3000 человек, семь человек – от организации общей численностью от 3000 до 4000 человек и т.д.

2. При представлении к награждению работников из одного коллектива кандидатуры подбираются таким образом, чтобы не менее $\frac{4}{5}$ из их числа составляли представители рабочих профессий и инженерно-технического состава и не более $\frac{1}{5}$ – руководители всех уровней.

3. Срок рассмотрения документов о награждении ведомственной наградой Министерством не превышает трех месяцев с момента их поступления.

В целом, сложившаяся система собственных наград Росавиации, ведомственных наград Минтранса, государственных и правительственных наград и поощрений способствует стимулированию и мотивации эффективной деятельности гражданской авиации и добросовестного труда работников органов управления и учреждений воздушного транспорта. Правомерное и адекватное применение разнообразных средств правового стимулирования будет способствовать осуществлению возложенных на Росавиацию важных функций по реализации государственных услуг гражданской авиации, использованию воздушного пространства РФ, аэронавигационному обслуживанию пользователей воздушного пространства страны, авиационно-космическому поиску и спасанию, обеспечению транспортной безопасности в сфере воздушного транспорта.

ЛИТЕРАТУРА

Нормативные правовые акты

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации URL: <http://www.pravo.gov.ru>
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 24.03.2021) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004, № 31. Ст. 3215.
4. Указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 (ред. от 17.05.2021) «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» (вместе с «Положением о государственных наградах Российской Федерации», «Статутами орденов Российской Федерации, положениями о знаках отличия Российской Федерации, медалях Российской Федерации, почетных званиях Российской Федерации, описаниями названных государственных наград Российской Федерации и нагрудных знаков к почетным званиям Российской Федерации») // СЗ РФ. 2010. № 37. Ст. 4643.
5. Указ Президента Российской Федерации от 30 декабря 1995 г. № 1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1996. № 2. Ст. 64.
6. Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 № 395 «Об утверждении Положения о Министерстве транспорта Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 32. Ст. 3342.

7. Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 № 396 (ред. от 21.01.2021) «Об утверждении Положения о Федеральном агентстве воздушного транспорта» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 32. Ст. 3343.

8. Постановление Правительства РФ от 25.06.2016 № 578 «О порядке учреждения ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», федеральными органами исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, и награждения указанными знаками отличия» // Собрание законодательства РФ. 2016 (Часть III). № 27. Ст. 4479.

9. Постановление Правительства РФ от 01.12.2012 № 1242 (ред. от 22.10.2015) «О материальном стимулировании федеральных государственных гражданских служащих Федеральной службы по надзору в сфере транспорта и Федерального агентства воздушного транспорта» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 50 (ч. 6). Ст. 7060.

10. Постановление Правительства РФ от 01.07.2016 № 616 (ред. от 23.04.2021) «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2016. № 28. Ст. 4741.

11. Приказ Минтранса России от 30.09.2016 № 285 (ред. от 28.09.2020) «О ведомственных наградах Министерства транспорта Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации URL: <http://www.pravo.gov.ru>

12. Приказ Федерального агентства воздушного транспорта от 30 декабря 2016 г. № 240/Н-ФА «Об учреждении Почётной грамоты Федерального агентства воздушного транспорта и Благодарности Руководителя Федерального агентства воздушного транспорта» // URL: <http://www.consultant.ru/>

13. Приказ Росавиации от 05.10.2020 № 1242-П «Об утверждении Положения об Управлении государственной службы и кадров Федерального агентства воздушного транспорта» // URL: <http://www.consultant.ru/>

14. Общее положение об орденах, медалях и почетных званиях СССР. Утверждено Указом Президиума Верховного Совета СССР от 3 июля 1979 г. № 360-X «Об утверждении Общего положения об орденах, медалях и почетных званиях СССР» // Свод законов СССР. 1990. Т. 1. Ст. 423.

15. Положение о государственных наградах РСФСР. Утверждено Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 27 января 1983 г. (с изм. и доп., внесенными Указом Президиума ВС РСФСР от 12.11.1985) // Ведомости ВС РСФСР. 1985. N 46. Ст. 1596.

Дополнительная литература

16. Гончаров А.И. Наградная система Российской Федерации. М.: «Посев», 2010. 256 с.

17. Гущина Н.А. Поощрительные нормы российского права: Теория и законодательная практика. СПб.: «Юрид. центр Пресс», 2003. 294 с.

18. Данилюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. Тюмень: Изд-во Тюменского государственного университета, 2015. 304 с.

19. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 378 с.

20. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учеб. пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2008. 352 с.

21. Кокурина, О.Ю. Возможности поощрительного стимулирования в гражданской авиации // Гражданская авиация на современном этапе развития науки, техники и общества: сб. тезисов докладов, Москва, 16–17 мая 2018 года. М.: Академия имени Н.Е. Жуковского, 2018. С. 328.

22. Кокурина, О. Ю. Государственные награды в России: вопросы теории и практики: монография. М.: «Проспект», 2015. 512 с.

23. Кокурина О.Ю. Государственные награды как правовой механизм стимулирования социальной активности граждан // Вестник Академии права и управления. 2011. № 24. С. 103-110.
24. Кокурина О.Ю. История наградного права Российского государства: Хрестоматия. Учебное пособие. Орел: Изд-во Среднерусского института управления - филиала РАНХиГС, 2018. Часть 1 Российская империя: 1698-1917 гг. 698 с.; Часть 2. СССР и РСФСР: 1917-1991 гг. 262 с.; Часть 3 Российская Федерация: 1991-2017 гг. 478 с.
25. Кокурина, О. Ю. Об особенностях правовых поощрений // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. 2011. С. 37-43.
26. Кокурина, О.Ю. Правовые основы наградного (поощрительного) производства в Российской Федерации // Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права: Сб. статей по материалам X юбилейной международной научно-практической конф. (Сорокинские чтения), Санкт-Петербург, 22 марта 2019 года / Под общей редакцией А.И. Каплунова. СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД РФ, 2019. С. 258-264.
27. Леонова А.Б., Чернышова О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: хрестоматия / А.Б. Леонова, М.: Радикс, 2005.
28. Малько А.В. Льготная и поощрительная правовая политика. СПб.: «Юрид. центр Пресс», 2004. 233 с.
29. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / под ред. проф. В.П. Пугачева. М.: ИНФРА-М, 2011. 394 с.
30. Сборник законодательных актов о государственных наградах СССР. М.: Известия, 1987. 336 с.
31. Токарева Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. Шадринск: ШГПУ, 2021. 216 с.
32. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2010. 638 с.
33. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации: учеб. пособие. 3-е изд. перераб. и доп. М.: КНОРУС, 2016. 268 с.