**Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Саратовская государственная академия права»**

На правах рукописи

**Арутюнова Сусанна Эдуардовна**

**Основы административно - правового регулирования стимулирования и
поощрения государственных служащих в Российской Федерации**

12.00.14 - административное право; финансовое право;
информационное право
**диссертация**

**на соискание ученой степени
кандидата юридических наук**

**Научный руководитель - доктор юридических паук, профессор Н.М. Конин**

**Саратов 2007**

**Введение 4**

**ГЛАВА 1. Понятие стимулирования н классификация мер стимулирования в деятельности государственных**

**служащих 18**

§ 1. Стимулирование как метод управления в системе государственной службы 18

§ 2. Исторический экскурс развития административного законодательства, устанавливающего меры стимулирования и поощрения государственных

служащих 35

§ 3. Классификация мер стимулирования государственных служащих,

соотношение стимулирования и поощрения государственных служащих 57

**ГЛАВА 2. Правовые основания и условия применения мер**

**стимулирования и поощрения к государственным служащим 66**

§ 1. Административно-правовое регулирование оснований и условий

применения мер стимулирования и поощрения к государственным служащим 66

1. Механизм применения мер стимулирования и поощрения к

государственным служащим 66

1. Продвижение по государственной службе и аттестация как

элементы стимулирования государственных служащих 89

§ 2. Присвоение государственному служащему государственной

награды Российской Федерации 100

**ГЛАВА 3. Порядок применения мер стимулирования и поощрения к**

**государственным служащим 114**

§ 1. Материальное обеспечение государственного служащего 114

1.1 .Оплата труда государственных служащих 114

1. Дополнительные выплаты государственным служащим 119

§ 2. Преимущества государственных служащих 136

2.1. Льготы и привилегии для государственных служащих 136

з

* 1. Иммунитеты для государственных служащих 156

[**Заключение 163**](#bookmark6)

**Список использованной литературы 167**

Заключение

Исследование теоретических и практических вопросов, связанных с административно-правовым регулированием стимулирования и поощрения государственных служащих позволяет высказать ряд замечаний и выводов.

Проблема стимулирования и поощрения государственных служащих в силу специфики их правового статуса постоянно находятся в поле зрения ученых-юристов, а значит, всегда будет являться актуальной. В работах, посвященных этим проблемам, рассматриваются различные их аспекты: начиная с изучения сущности стимулирования и поощрения как средств всеобщего метода убеждения, применяемого в системе государственного управления и заканчивая теоретическим научным обобщением, связанным с раскрытием механизма применения стимулирования и поощрения в различных сферах государственного управления.

Мы попытались показать, что роль мер стимулирования и поощрения в государственной управленческой деятельности весьма многогранна и чрезвычайно важна. Мы полагаем, все рассмотренные подходы к определению стимулирующих мер в отношении государственных служащих имеют право на существование, поскольку многообразие концепций при условии верного определения критерия классификации безусловно играет положительную роль как в сфере научных исследованиях, так и в сфере правоприменительной деятельности.

В процессе осуществления своей профессиональной деятельности государственные служащие должны активно поощряться. Эффективное использование кадрового потенциала государства - приоритетная общенациональная задача. Машина государственного управления должна при всех обстоятельствах работать безупречно. Проводимое реформирование государственной службы должно обеспечить четкую и эффективную деятельность государственного аппарата, предотвратить возможность использования его в групповых интересах. Главное, чтобы предпринимаемые меры и устанавливаемые приоритеты в государственной политике и административно-правовом строительстве отвечали бы публичным интересам, чтобы перемены способствовали повышению благополучия не только государственных служащих, но и благополучия и безопасности общества, чтобы большинство из всего гражданского общества разделяло бы «мировоззрение» правителей и лидеров политико-правовых преобразований. При этом важнейшим условием должна стать реальная практика проведения реформ и результаты преобразований, хотя бы первичные, промежуточные, но очевидно положительные. В таких условиях всякая реформа будет поддержана обществом.

Таким образом, надежность управления людьми в любых организационных структурах определяется точным установлением соотношения мотиваций, баланс между которыми в значительной мере связан с пониманием типа современного человека и в первую очередь, современного чиновника. Мы убеждены в том, что до тех пор, пока государственные служащие не будут считать, что они получают справедливое вознаграждение, они будут стремиться уменьшить интенсивность своего труда. Если ценность полученного вознаграждения низка, то мотивация служебной деятельности будет ослабевать. Следовательно, руководство конкретного государственного органа должно сопоставлять предлагаемое вознаграждение с потребностями служащих, привести их в соответствие и поощрять только за эффективную и образцовую работу; сформулировать высокий, но реалистичный уровень результатов, ожидаемых от подчиненных, и внушать им, что они могут их добиться, если приложат силы. Всякий человеческий поступок оказывает воздействие на окружающую действительность, влечет разнообразные физические, социальные, психологические последствия. Фактические последствия правомерного поведения субъекта расцениваются им как желательные и полезные. Именно стремление к достижению желаемых и планируемых последствий служит непосредственным стимулом к принятию решения о совершении поступка. Ведь государственные служащие поступают правомерно не из личных соображений, а в силу своих служебных обязанностей. Не следует упускать из виду и то обстоятельство, что честное выполнение своего долга перед обществом и государством входит в профессиональные обязанности служащего, за которые он получает материальное вознаграждение и другие виды обеспечения.

Следовательно, отсутствие сложной, продуманной системы оплаты по труду никогда нс создаст условий для мотивации как государственных, так и любых других служащих. Однако, существующая в законе ограниченность экономической и общественной деятельности государственных служащих безусловно должна компенсироваться, причем как в форме материального вознаграждения за труд, так и в форме различных социальных гарантий, размеры которых не должны ни в коей мере сравниваться с размерами заработной платы и социальных гарантий рядовых, экономически и социально свободных граждан. Но, к сожалению, мы видим, что существующая система оплаты труда государственных служащих имеет множество недостатков. Зависящая, в конечном счете, от волевого решения высшего руководства, она не ставит результаты труда государственного служащего в зависимость от общего социально-экономического развития страны (региона), не стимулирует государственного служащего к сознательному, целенаправленному исполнению должностных обязанностей. Для того, чтобы добиться высоких результатов в службе, нужно воздействовать на факторы, влияющие на удовлетворенность службой.

Все предложенные нами нововведения в дальнейшем, надеемся, должны найти свое закрепление и развитие не только на федеральном уровне, но и на уровне субъектов РФ. Эффективная правовая защита государственного служащего от произвола сменяющих друг друга руководителей; четкое нормирование продвижения по службе при обеспечении достойного материального содержания, обеспеченной старости — это адекватные задачи государства на современном этапе его развития. Нормативное урегулирование вопросов стимулирования государственных служащих способствовало бы созданию государственного аппарата, стоящего вне корпоративных политических и экономических интересов, осуществлению управления при любых сменах лидеров и служебных кабинетов.

В диссертации поддерживаются точки зрения многих ученых, внесших вклад в изучение административно-правового регулирования стимулирования и поощрения государственных служащих. Вместе с тем автор считает возможным и необходимым дальнейшее более глубокое изучение данного вопроса.