

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»

## **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

Выпускная квалификационная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 360

Екатеринбург 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:  
Заведующая кафедрой права  
\_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

## **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

Выпускная квалификационная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 360

Исполнитель:  
студент группы ПВД-411 \_\_\_\_\_ Я.Л. Исмаилова  
Руководитель:  
к.ю.н., доцент \_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
Нормоконтролер:  
ст. преподаватель \_\_\_\_\_ К.А. Игишев

Екатеринбург 2016

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТРУДОПРАВОВОЙ СТАТУС ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ .....	5
1.1. Права и обязанности государственных гражданских служащих.....	5
1.2. Ограничения, связанные с государственной гражданской службой	8
2. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ГОСУДАРСТВЕННЫМ ГРАЖДАНСКИМ СЛУЖАЩИМ .....	12
2.1. Порядок заключения и прекращения трудового договора .....	12
2.2. Рабочее время и время отдыха.....	17
2.3. Оплата труда государственных гражданских служащих.....	20
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР .....	23
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	37
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	40

## ВВЕДЕНИЕ

Без эффективного регулирования труда государственных гражданских служащих не представляется возможным качественного исполнения ими своих служебных обязанностей и, как следствие, нормального функционирования общества и в целом государства. Государственная гражданская служба неразрывно связана с государством, поскольку именно через служащих государство выполняет свои функции<sup>1</sup>. Задача государства и законодателя заключается в том, чтобы организовать служебную деятельность государственных гражданских служащих наилучшим образом, для того, чтобы их труд был наиболее результативным. Регулирование труда государственных гражданских служащих исследовалось многими учеными разных отраслей права. Но на сегодняшний день некоторые вопросы либо не получили отражение в этих трудах, либо являются дискуссионными. Таким образом, тема работы представляется актуальной.

Объектом данного исследования выступают трудовые отношения, работником в которых является государственный гражданский служащий.

Предмет исследования правовые нормы, регулирующие рассматриваемые отношения, а также практика их применения.

Целью работы является исследование правового регулирования трудовых отношений с государственными гражданскими служащими.

Исходя из целей и специфики объекта исследования, можно выделить следующие задачи:

– рассмотреть особенности трудового статуса государственных гражданских служащих;

---

<sup>1</sup> *Войтович В.Ю.* Государственная и муниципальная служба: учебное пособие. – Ижевск: Изд-во «Удмуртский университет», изд-во Института экономики и управления ФГБОУ ВПО «УдГУ», 2013. - 286 с

- раскрыть специфику заключения и прекращения трудового договора с государственными гражданскими служащими;
- рассмотреть особенности регулирования заработной платы и вопросы, связанные с рабочим временем госслужащего;
- проанализировать правоприменительную и судебную практику в сфере регулирования труда государственных гражданских служащих, выявить основные проблемы и предложить пути их устранения.

Теоретическую основу исследования составили работы ученых в области трудового права, которые изучали особенности трудовых отношений с государственными гражданскими служащими: Волков В.В., Бахрах Д.Н., Грабовский И. А., Абрамов И. А., Кулаженкова Н.В., Калининкова Т.А. и др.

Методологическую основу составили: теоретический анализ, синтез, научное обобщение, аналогия, прогнозирование.

Нормативную основу исследования составили Конституция Российской Федерации<sup>1</sup>, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее –ТК РФ)<sup>2</sup>; Федеральный закон 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»(далее – Закон о государственной гражданской службе); Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и т.д.

Поставленные цели и задачи определили структуру работы. В первой главе раскрывается трудовая статус государственных гражданских служащих. Во второй главе рассматривается специфика заключения трудового договора (служебного контракта) с государственными гражданскими служащими, рабочее время и время отдыха, а также особенности оплаты труда государственных гражданских служащих. Отдельный раздел посвящен анализу правоприменительной и судебной практики в целях выявления основных проблем в сфере регулирования труда государственных гражданских служащих.

---

<sup>1</sup> Российская газета. 1993. 25 дек.

<sup>2</sup> Российская газета. 2001. 30 дек.

# 1. ТРУДОПРАВОВОЙ СТАТУС ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

## 1.1 Права и обязанности государственных гражданских служащих

Правовой статус гражданского служащего — это установленные и гарантированные государством и обществом меры должного и возможного поведения работника в области государственно-служебных отношений<sup>1</sup>.

Правовой статус государственных гражданских служащих состоит из прав и обязанностей, которые регламентируются в правовых нормах и возникает в связи с замещением должности служащего, отражает дифференциацию их труда<sup>2</sup>.

В Федеральном законе от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»<sup>3</sup> закреплено государственного гражданского служащего: государственный служащий — это гражданин России, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной службы и получающий денежное содержание за счет средств федерального (или субъекта) бюджета.

Для всех государственных гражданских служащих существуют общие права и обязанности, которые закреплены в Конституции РФ, федеральных законах о различных видах государственной гражданской службы, а также в соответствующих аналогичных нормативных правовых актах субъектов РФ.

В целях противодействия коррупции могут устанавливаться иные запреты, ограничения, обязанности и правила служебного поведения. Образцом является, например, обязательство предоставления сведений о

---

<sup>1</sup> Граждан В.Д. Государственная гражданская служба : учебник / В.Д. Граждан. — 2-е изд., перераб. и доп. - М. 2007. С.13.

<sup>2</sup> Грабовский И. А. Трудовые отношения на государственной гражданской службе// Журнал научные ведомости Белгородского государственного университета. 2010 № 2 том 11. С. 54.

<sup>3</sup> Российская газета. 2004. 27 июля.

доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Можно привести примеры прав государственных гражданских служащих, которые относятся к их трудовому статусу: служащие имеют право на надлежащие организационно-технические условия, нужных для выполнения их должностных обязанностей; служащие имеют право и возможность ознакомиться с показателями результативности их профессиональной деятельности; имеют право доступа к сведениям, которые отнесены к государственной тайне, если их служебная задача и деятельность связана с использованием этих сведений; государственные гражданские служащие в праве ознакомливаться с отзывами о их профессиональной служебной деятельности и иными документами до внесения их в личное дело; разумеется, государственный гражданские служащие имеют полное право на должностной рост на конкурсной основе, кроме этого на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку; предоставление в установленном порядке информации и материалов, которые необходимы для выполнения должностных обязанностей; внесение предложений о совершенствовании деятельности государственного органа; имеют право на отдых, предоставление выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков<sup>1</sup>.

Государственный гражданский служащий имеет право с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять другую оплачиваемую работу, если она не влечет за собой конфликт интересов.

Перечисленным выше правам корреспондирует ряд обязанностей.

Гражданский служащий обязан:

---

<sup>1</sup> Воробьев Н.И. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (2-е издание переработанное и дополненное). Саратов. 2014. — С.54 URL: <http://www.iprbookshop.ru/21708> (дата обращения 11.04.2016).

- 1) не разглашать сведения, которые отнесены к государственной и иной охраняемой федеральным законом тайну, а также сведения, которые стали ему известны в связи с выполнением своих должностных обязанностей;
- 2) выполнять поручения руководителей, данные в пределах их полномочий и компетенций;
- 3) при выполнении должностных обязанностей соблюдать права и интересы других граждан;
- 4) соблюдать служебный распорядок государственного органа;
- 5) поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;
- б) выполнять свои должностные обязанности согласно должностному регламенту;
- 7) беречь государственное имущество, которое предоставлено для выполнения должностных обязанностей;
- 8) сообщать представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, если она может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Помимо общих для всех государственных гражданских служащих прав и обязанностей существуют специальные, отражающие специфические особенности служебной деятельности отдельных категорий служащих: право иметь и применять при определенных обстоятельствах оружие и специальные средства, право на специальную охрану и т.д.

Специальные права и обязанности отдельным категориям служащих определяются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами отраслевого масштаба и характера действия, к примеру, законами о внутренних войсках, о полиции и др.

С одной стороны действующее законодательство закрепляет общие положения государственной гражданской службы, а с другой – регулирует правовое положения государственных гражданских служащих, ориентируясь

на достижения наиболее эффективных работников путем установления особого статуса<sup>1</sup>.

Следует обратить внимание, что список прав государственного гражданского служащего является расширенным относительно перечня прав работника, закрепленного в Трудовом кодексе РФ, что подтверждает и делает акцент на специальном статусе государственных гражданских служащих и дает им дополнительные полномочия и преимущества в целях увеличения эффективности их труда. Специфичным является, например, право на должностной рост, причем именно на конкурсной основе; право государственной защиты.

Права государственного служащего имеют обеспечивающий характер. То есть они провозглашены для обеспечения необходимых условий для наиболее эффективного исполнения государственным служащим своих обязанностей.

## 1.2. Ограничения, связанные с государственной гражданской службой

На сегодняшний день законодательство Российской Федерации о государственной гражданской службе определяет ограничения для служащих и запреты, которые выражаются формулировками «не вправе», «не должен» и др<sup>2</sup>.

Закон о государственной гражданской службе Российской Федерации закрепляет обстоятельства, на основании которых гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе.

---

<sup>1</sup> Харитонов И.К. Проблемы правового регулирования государственной службы в Российской Федерации // Общество и право. 2015. №2 (52). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-pravovogo-regulirovaniya-gosudarstvennoy-sluzhby-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 21.06.2016).

<sup>2</sup> Григорян Л.А. Правовой статус государственных гражданских служащих: магистерская диссертация. НИ ТГУ, Томск, 2016. – С. 6.

Перечень этих ограничений закрытый и не может уменьшаться или дополняться законами субъектов РФ.

К таким ограничениям можно отнести:

1. Признание гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным по решению суда. Лицо, признанное недееспособным либо дееспособность которого ограничена, не имеет возможности осознавать значения своих действий, осуществлять служебную деятельность, а следовательно, быть допущенным к замещению должности.

2. Осуждение лица к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей, соответствующих должности государственной гражданской службы, по приговору суда, вступившему в законную силу, или же в случае наличия неснятой либо непогашенной судимости.

Это ограничение распространяется не только на лиц, желающих заместить должность, но и на тех, кто уже находится на государственной гражданской службе.

3. Отказ от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, которые отнесены к государственной и охраняемой федеральным законом тайне.

Отказ от получения любой формы допуска является основанием для отказа в возникновении или расторжении служебного правоотношения.

4. Заболевание, которое может препятствовать поступлению на гражданскую службу или ее прохождению, направлено как на лиц, претендующих на замещение гражданской должности, так и на лиц, уже их замещающих.

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 декабря 2009 г. № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу

Российской Федерации» определен перечень таких заболеваний и порядок прохождения диспансеризации<sup>1</sup>.

5. Ограничение, связанное с состоянием близкого родства или свойства.

Недопустимость совместного осуществления служебных отношений, если лица состоять в отношениях свойства или родства. Данное ограничение не распространяется на ситуацию, если должности не соподчинены друг другу и не подконтрольны.

6. Основаниями отказа в возникновении или прекращении служебного правоотношения являются:

- выход из гражданства Российской Федерации;
- приобретение гражданства другого государства;
- наличие гражданства другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

По общему правилу, иностранцы не могут состоять на государственной службе, поскольку эта деятельность характеризуется властным содержанием<sup>2</sup>.

То есть, законодатель определяет только одну категорию граждан, которые могут замещать должности государственной гражданской службы – это граждане Российской Федерации.

7. Представление подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу.

За данное действие гражданина наступает уголовная ответственность в соответствии с Уголовным Кодексом Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Российская газета. 2009. 14 дек.

<sup>2</sup> Демин А.А. Государственная и муниципальная служба: учебник для СПО// М., 2016. – С. 34.

<sup>3</sup> Российская газета. 2010. 8 июня. ч. 3 ст. 327.

8. Непредставление установленных законом сведений или представление заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Представление такой информации является обязанностью, неисполнение которой влечет расторжение служебных правоотношений.

Трудовые отношения в сфере служебной деятельности государственных гражданских служащих регулируются законодательством о государственной гражданской службе. Эти отношения устанавливаются через правовой статус гражданских служащих. Так Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закреплены специфические черты трудового статуса государственных гражданских служащих.

Следует подчеркнуть, что на государственных гражданских служащих распространяются нормы трудового права потому, что трудовые права и обязанности, трудовая статус государственных гражданских служащих никак не урегулирован нормами служебного права. Действие общих положений ТК РФ распространяется на государственных гражданских служащих с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной гражданской службе<sup>1</sup>.

Необходимо сказать о том, что данные ограничения не противоречат принципу равного доступа граждан к гражданской службе и не делают исключений из него. Они являются следствием социального статуса человека, который способен осуществлять должностные полномочия, в соответствии с установленными правилами и с учетом их служебной специфики.

---

<sup>1</sup> Яковенко Н.А. Правовое регулирование трудовой деятельности работников дипломатических и иных представительств Российской Федерации за границей // Власть. 2015. № 6. – С. 77

Таким образом, можно наблюдать определение государственных гражданских служащих не только как лиц, находящихся исключительно в управленческих отношениях; лиц, направление деятельности которых заключается только лишь в выполнении функций страны. Тем не менее, законодательство о государственной гражданской службе во многом сохраняет старый подход к государственным гражданским служащим как корпоративным объединениям, как к особой категории лиц, трудовая правовая статус которых отчетливо отличается от трудового положения других категорий работников.<sup>1</sup>

Отличительной направленностью рассмотрения разных взглядов на правовой статус государственных гражданских служащих является попытка сформировать универсальную характеристику правоотношений государственных гражданских служащих, что соответствовала бы всем требованиям. Между тем существует так называемый конфликт двух ключевых подходов, двух направлений правового регулирования положения государственных гражданских служащих:

1) обеспечение за государственными гражданскими служащими их специального правового статуса как лиц, исполняющих государственные функции управления, в котором доминирует влияние публичного права;

2) отнесение государственных гражданских служащих к лицам наемного труда, служебная деятельность которых в основном регулируется трудовым законодательством с учетом специфик, исполняемых трудовых функций, в которых доминирует действие частного права.

---

<sup>1</sup> *Валеев Х.А.* «Особенности правового статуса государственных гражданских служащих Российской Федерации»//URL: [http://superinf.ru/view\\_helpstud.php?id=1201](http://superinf.ru/view_helpstud.php?id=1201) (Дата обращения: 15.06.16).

## 2. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ГОСУДАРСТВЕННЫМ ГРАЖДАНСКИМ СЛУЖАЩИМ

### 2.1. Порядок заключения и прекращения трудового договора

В сфере регулирования труда государственных гражданских служащих трудовым договором является служебный контракт, понятие которого раскрывается Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Служебный контракт — соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы. Служебным контрактом устанавливаются права и обязанности сторон.

Трудовой договор и служебный контракт обладают общими признаками, которые говорят о договорном привлечении в Российской Федерации граждан к трудовой деятельности.

Общие признаки служебного контракта и трудового договора определяют их как соглашение, которое заключено сторонами, а также как юридический акт, который исполняет некую функциональную роль в правовом регулировании определенных отношений.

Выявленные отличительные черты служебного контракта от трудового договора следующие:

1. законом о государственной гражданской службе определено, что служебным контрактом устанавливаются права и обязанности сторон ; права и обязанности сторон трудового договора - работника и работодателя - устанавливаются в ТК РФ, иных федеральных законах, нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, а также следуют из коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов;

2. определен возраст пребывания на государственной гражданской службе, что ограничивает правосубъектность гражданского служащего, равно как по общему правилу трудовая правосубъектность никак не ограничивается;

3. государственный служащий в отличие от работника наделен распорядительно-властными полномочиями в отношении неограниченного круга лиц в пределах его компетенции и в пределах полномочий соответствующего государственного органа;

4. в отличие от работодателя по трудовому праву, на стороне нанимателя выступают два самостоятельных субъекта: Российская Федерация (или субъект Российской Федерации) и представитель нанимателя.<sup>1</sup>

Кроме обычного служебного контракта существует срочный служебный контракт, заключение которого вызвано невозможностью установления неопределенного срока отношений с государственным гражданским служащим. В срочном служебном контракте обязательно указывается срок его действия.

Срочный служебный контракт может быть заключен на срок от одного года до пяти лет, таким образом, он может быть заключен, например, на время выполнения определенного задания или же на период замещения отсутствующего гражданского служащего<sup>2</sup>.

В соответствии с Законом о государственной гражданской службе Российской Федерации, акт представителя нанимателя о назначении на должность – это основание для заключения служебного контракта. Только с момента подписания приказа о назначении на должность гражданской

---

<sup>1</sup> Ульянова А.В. Служебный контракт и трудовой договор: общие черты и отличия (сравнительно-правовой анализ) // М., 2015. С. 65 URL: <http://www.dslib.net/admin-pravo/sluzhebnyj-kontrakt-i-trudovoj-dogovor-obwie-cherty-i-otlichija.html> (Дата обращения: 16.06.16).

<sup>2</sup> Абрамов И. А. Заключение служебного контракта с государственным гражданским служащим // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы III междунар. науч. конф.— Казань: Бук, 2015. — С. 41-43.

службы граждан наделяется правами и обязанностями, закрепленные за государственным гражданским служащим, а служебный контракт существует для конкретизации прав и обязанностей государственных гражданских служащих в соответствии с замещаемой должностью.

В пункте 1 ст. 21 Закона о государственной гражданской службе содержатся требования к кандидатам на замещение должности государственной гражданской службы: на гражданскую службу вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным настоящим Федеральным законом

В ст. 22 закреплено положение, по которому замещение любых должностей государственной гражданской службы осуществляется на конкурсной основе. Приведены случаи, в которых конкурс не проводится, а когда он может не проводиться. Например, не проводится конкурс в случае заключения срочного служебного контракта. Конкурс может не проводиться на такую должность, исполнение обязанностей которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну.

Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»<sup>1</sup> устанавливает порядок проведения конкурса, который проходит в два этапа.

На первом этапе государственный орган публикует в периодическом печатном издании объявление о приеме документов для участия в конкурсе и размещает информацию о конкурсе на своем сайте. Затем предоставленные сведения участников проверяются и проводится второй этап.

Организуется конкурсная комиссия, которая действует на постоянной основе.

Действия конкурсной комиссии заключаются в:

---

<sup>1</sup> Российская газета – 3 февраля 2005 г. № 3689.

— оценивании кандидатов, основываясь на представленных ими необходимых документах;

— проведении конкурсных процедур, с помощью специальных методов. Затем, в отсутствие кандидата, конкурсная комиссия принимает свое решение<sup>1</sup>.

Рассмотрев основания расторжения служебного контракта и увольнения гражданского служащего по инициативе работодателя, можно выявить особенности:

Государственный гражданский служащий может быть уволен представителем нанимателя, если имеется медицинское заключение о несоответствии замещаемой должности по состоянию здоровья служащего.

Работодатель не обязан предлагать иную должность для замещения, если государственный гражданский служащий признан полностью нетрудоспособным. В таком случае служащий будет уволен по ст. 39 Закона о государственной гражданской службе.

Государственный гражданский служащий увольняется при невозможности перевести с его согласия на иную должность гражданской службы, когда такой перевод требуется на основании медицинского заключения.

Если государственный гражданский служащий отказывается от перевода на иную должность либо при отсутствии такой должности в том же государственном органе служебный контракт прекращается, а служащий увольняется.

В статьях Закона о государственной гражданской службе не содержатся такие основания увольнения, как смена собственника имущества организации и совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, которые перечислены в ст. 81 ТК РФ.

---

<sup>1</sup> Кузичева Е. В. Особенности трудовых отношений с государственными и муниципальными служащими // Журнал «Кадровые решения». 2009 г., №12. URL: [http://www.profiz.ru/kr/12\\_2009/osobenosti\\_trudovych\\_otno/](http://www.profiz.ru/kr/12_2009/osobenosti_trudovych_otno/)(дата обращения:02.06.2016).

Для увольнения государственного гражданского служащего за нарушение требований охраны труда, повлекшее за собой тяжкие последствия, необходимо обязательное подтверждение и установление данного факта комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда.

Если государственный гражданский служащий отсутствовал на службе более четырех месяцев подряд в связи с временной нетрудоспособностью, то это является основанием для его увольнения с должности.

Основанием для увольнения государственного гражданского служащего является и выход из гражданства РФ или приобретение гражданства другого государства.

Реорганизация, ликвидация государственного органа и сокращение должностей гражданской службы – одно из оснований расторжения служебного контракта с государственным гражданским служащим.

В соответствии с п. 30 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"<sup>1</sup> при увольнении гражданских служащих в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением должностей гражданской службы следует руководствоваться положениями ст. ст. 31, 33 и 38 Закона о государственной гражданской службе. Служащему может быть предоставлена возможность замещения другой должности<sup>2</sup>.

## 2.2. Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени — это порядок распределения рабочего времени в организации в рамках определенного календарного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.)

---

<sup>1</sup> Российская газета. 2004. 8 апреля.

<sup>2</sup> Давыдова Е.В. Особенности увольнения служащего по инициативе работодателя. 2012, № 9. URL: [https://www.api.nnov.ru/apiServices/theme03\\_b/kadrbudzh3\\_2](https://www.api.nnov.ru/apiServices/theme03_b/kadrbudzh3_2) (дата обращения: 04.05.16)

Он устанавливается самими организациями в правилах внутреннего трудового распорядка или коллективных договорах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и т. д.

Служебное время — это время, в течение которого гражданский служащий должен исполнять свои должностные обязанности, а также иные периоды, относящиеся в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами к служебному времени.

Особенностями режима рабочего времени государственных гражданских служащих является следующее:

Нормальная продолжительность служебного времени государственных гражданских служащих не должна превышать 40 часов в неделю. Установлена пятидневная неделя.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день определяется государственным органом. На основе сложившейся практики для гражданских служащих выходными днями являются суббота и воскресенье.

Допускается установление ненормированного рабочего дня для служащих, занимающих высшие и главные должности государственной гражданской службы.

А для государственных гражданских служащих иных групп ненормированный рабочий день устанавливается согласно служебному распорядку государственного органа по соответствующему перечню должностей и служебным контрактом.

Под временем отдыха понимается такое время, в течение которого государственный гражданский служащий в соответствии с законом и правилами внутреннего трудового распорядка, служебным контрактом должен быть свободен от работы и которое может использовать по своему усмотрению.

Трудовым кодексом Российской Федерации закреплено положение, согласно которому ко времени отдыха относятся: отпуска, выходные дни,

перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, нерабочие праздничные дни.

В ежегодный оплачиваемый отпуск служащего входят: оплачиваемый основной отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет и за тяжелую ненормированную службу.

Если государственный гражданский служащий занимает должность на условиях ненормированного рабочего дня, а дополнительный оплачиваемый отпуск ему не предоставлен, то, с письменного согласия гражданского служащего, его служебная деятельность за пределами нормальной продолжительности служебного времени оплачивается как сверхурочная работа.

Законодательство определяет, что для гражданских служащих, которые замещают высшие и главные должности гражданской службы, установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 35 календарных дней, а для гражданских служащих иных групп - 30 календарных дней.

Дополнительно оплачиваемый отпуск за выслугу лет доставляется из расчета один день за каждый год службы, но не более десяти дней. Таким образом, общее количество дней отпуска для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы не должен превышать 45 дней, а для гражданских служащих других групп - 40 календарных дней<sup>1</sup>. Производится суммированное и единовременное предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска. Предоставление происходит согласно графику отпусков, утвержденного представителем нанимателя с единовременной выплатой в размере двух месячных окладов денежного содержания<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Кирилин А.В., Нечаева Т.В. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (постатейный). 2012г. URL: <http://base.garant.ru/57862477/#ixzz4BCvIUDj1> (дата обращения 09.06.2016).

<sup>2</sup> Зарипов М. Журнал «Ревизии и проверки финансово-хозяйственной деятельности государственных (муниципальных) учреждений». 2015 г. №7. URL: <http://www.audit-it.ru/articles/account/stuff/a58/832301.html> (дата обращения: 16.05.2016).

Отпуск за выслугу лет служит дополнительным стимулом для государственных гражданских служащих, их привлечению к служебной деятельности и закреплению кадров. Поскольку человеческий фактор в государственной гражданской службе является одним из ведущих, деятельность каждого служащего должна иметь инициативу, заинтересованность и должна мотивироваться каким-либо для должного осуществления служебных целей и задач<sup>1</sup>.

### 2.3. Оплата труда государственных гражданских служащих

Бесспорно, труд государственных гражданских служащих должен оплачиваться соразмерно их нагрузке, эффективности деятельности. Система оплаты труда призвана стимулировать трудовой процесс и самих служащих для успешного осуществления своих обязанностей, устранения недостатков их деятельности, устранения коррупции в данной сфере.

Оплата служебной деятельности государственных гражданских служащих осуществляется в соответствии с Законом о государственной гражданской службе и другими нормативными правовыми актами, принятыми как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации.

Оплата производится в виде денежного содержания, которое выплачивается за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта.

Состав денежного довольствия включает месячный оклад согласно занимаемой должности месячный оклад, который соответствует классному чину, кроме того установлены месячные и иные дополнительные выплаты<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> *Смоленцева Э.Н.* Особенности труда государственных гражданских служащих// Вестник Челябинского государственного университета. 2015. №2. С. 1-3.

<sup>2</sup> *Козбаненко В.А.* / Комментарий к Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации». СПб.: Питер. 2008. С. 318.

В состав дополнительных выплат входят: ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет, ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы, ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, премии за выполнение особо важных и сложных заданий, ежемесячная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, а также материальная помощь.

По отдельным должностям государственной гражданской службы, согласно Федеральному закону о государственной гражданской службе, возможно установление особого порядка оплаты труда государственных гражданских служащих, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей эффективности и результативности служебной деятельности, определяемых в срочном служебном контракте. При всем этом к данной категории государственных гражданских служащих не применяются другие условия оплаты труда.

Список должностей гражданской службы, для которых возможно установление особого порядка оплаты служебной деятельности, утверждается соответственно указом Президента РФ по представлению Правительства РФ и нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Кроме того, субъектам Российской Федерации предоставляется право на осуществление выплат различного рода надбавок. К примеру, в Тюменской области государственным гражданским служащим, имеющим ученую степень, устанавливается надбавка за ученую степень, размер которой составляет: за ученую степень кандидата наук - 25% должностного оклада, за ученую степень доктора наук - 40% оклада. В Ямало-Ненецком автономном округе надбавка за ученую степень составляет за ученую степень кандидата наук - 30% должностного оклада, за ученую степень доктора наук - 50% оклада, кроме того государственному служащему, которому присвоено почетное звание, выплачивается надбавка в размере от 20 до 50% оклада. В Челябинской области государственным служащим также

выплачивается надбавка за почетное звание Российской Федерации по специальности.

Можно сделать вывод о том, что наличие, например, ученой степени, государственных наград и прочее влияют на размер поощрения и надбавок за служебную деятельность государственных гражданских служащих.

Следует обратить внимание на то, что происходит неоправданная дифференциации в денежном содержании государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации и федеральных государственных служащих. Существует необходимость создания единой правовой базы для системного регулирования вопросов денежного содержания как для федеральной государственной службы, так и для государственной гражданской службы субъектов РФ, которая будет исходить из единства целей, функций, требований к государственным служащим Российской Федерации.

Нельзя не брать во внимание тот факт, что в России низкий уровень материального вознаграждения, особенно на стартовых позициях (в сравнении с уровнем оплаты труда в бизнесе), а также рутинный характер работы, «бумажную волокиту»<sup>1</sup>. Поэтому размер оплаты труда, различных надбавок и прочих выплат должен являться стимулом к трудовой деятельности любых работников, в том числе и государственных гражданских служащих.

---

<sup>1</sup> Кучеров Д. Г. Брендинг государственной гражданской службы в России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2015. № 4. — С. 65.

## АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР

Отношение к государственной службе, к ее организации и регламентированию, а также к ее прохождению служит показателем государственного устройства и управления. В настоящее время правоотношения в сфере государственной гражданской службы урегулированы как на федеральном, так и на региональном уровне.

Служебная (трудовая) деятельность государственных гражданских служащих регулируется Конституцией Российской Федерации, федеральным законом о системе государственной службы Российской Федерации; другими федеральными законами, регулиющими особенности прохождения государственной гражданской службы; указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации<sup>1</sup>.

В последние годы в Российской Федерации формируется судебная практика судов общей юрисдикции, в частности по проблемам рассмотрения дел о восстановлении в должности государственных служащих, уволенных при ликвидации государственного органа, сокращении его штата<sup>2</sup>.

Анализ правоприменительной практики в сфере правового регулирования современной государственной гражданской службы РФ показал следующее: 1) существуют трудности толкования норм права, связанных с регулированием труда государственных гражданских служащих; 2) наличие пробелов и противоречий в Федеральном Законе от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в нормах Трудового Кодекса, касающихся регулирования труда

---

<sup>1</sup> Волкова В.В. Государственная служба: учебное пособие/ М. 2012. С. 44-46. URL: <http://www.iprbookshop.ru/15344>.— ЭБС «IPRbooks» (дата обращения: 15.05.2016).

<sup>2</sup> Туганов Ю.Н. Государственная и муниципальная служба: учебник для бакалавров// М., 2016. — С. 23.

государственных гражданских служащих; 3) существуют особенности регулирования труда государственных гражданских служащих и применения законов в данной сфере отношений.

1) К трудностям толкования норм, связанных с регулированием труда государственных гражданских служащих можно привести следующие примеры:

Пример 1. Решением Рузского районного суда требования истицы о взыскании денежной компенсации за отработку сверх нормального служебного времени и признании незаконным бездействия ответчиков, нарушивших требования закона об обязательном учете времени, фактически отработанного истицей в условиях ненормированного рабочего дня, не подлежат удовлетворению.

В рассматриваемом деле истица просила суд взыскать с ответчиков задолженность в счет компенсации отработанного истицей сверх нормального служебного времени; признать незаконным бездействие ответчиков, которые нарушили требования закона об обязательном учете времени, фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня. Свои требования истица обосновывает тем, что работала сверхурочно, так как по требованию работодателя она задерживалась на работе, поэтому работодатель обязан оплатить ей время, отработанное сверх положенного.

Согласно п. 3 ст. 45 Федерального закона № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации», ненормированный служебный день устанавливается для государственных гражданских служащих, которые замещают высшие и главные должности гражданской службы. Занимаемая истицей должность относилась к категории ведущих. Нормальная продолжительность рабочего времени для государственного гражданского служащего не может превышать 40 часов в неделю.

С истицей же был заключен служебный контракт на неопределенный срок. Условиями контракта закреплён ненормированный служебный день и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный служебный день - 3 календарных дня. Согласно ст. 97 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может в установленном законом порядке привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника: для сверхурочной работы, если служащий замещает должность на условиях ненормированного рабочего дня. Согласно ст. 101 ТК РФ, ненормированным рабочим днем является особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для работника нормальной продолжительности рабочего времени. Условие о ненормированном рабочем дне должно быть оговорено и закреплено в трудовом договоре с таким работником. Согласно ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Не смотря на то, что ненормированный рабочий день связан с переработкой сверх нормы рабочего времени, он не рассматривается как сверхурочная работа, поскольку сам характер работы предполагает возможность переработки, которая не поддается точному учету. Поэтому компенсация переработки при ненормированном рабочем дне осуществляется не по правилам сверхурочных работ, а путем предоставления дополнительного отпуска<sup>1</sup>.

Таким образом, законодательство не содержит в себе аспектов, которые ограничивали бы продолжительность переработки при ненормированном рабочем дне. Не предусмотрена и за переработку при ненормированном

---

<sup>1</sup> РосПравосудие. URL: <https://rospravosudie.com/court-ruzskij-rajonnyj-sud-moskovskaya-oblast-s/act-102740638/> (дата обращения: 08.06.2016).

рабочем дне, поскольку в этом случае переработка компенсируется предоставлением дополнительных дней к отпуску.

В данном деле истица ежегодно использовала свое право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, это подтверждается приказами об отпусках.

Эта ситуация является примером незнания сущности и особенностей ненормированного рабочего дня, а также путаницы в понятиях «ненормированный рабочий день» и «сверхурочная работа».

Пример 2. Гражданским служащим производятся другие выплаты, предусмотренные соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, в том числе процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Л. обратилась в межрайонную инспекцию с просьбой о перерасчете заработной платы, которая будет учитывать процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и требовала учесть весь период ее проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, так как она родилась и проживала в г. Дудинка<sup>1</sup>.

Согласно ст. 317 Трудового Кодекса Российской Федерации и ст. 11 Федерального закона от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях<sup>2</sup>. При этом положения статей распространяются конкретно на лиц, которые работают в районах Крайнего Севера, т. е. находящихся в

---

<sup>1</sup> Решение мирового судьи судебного участка № 3 г. Дудинка Красноярского края от 4 апреля 2014 г. по делу № 2-435 URL: <http://sudact.ru/> (дата обращения: 08.06.2016).

<sup>2</sup> Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 1993 г. , № 16 , ст. 551

трудовых отношениях и получающих заработную плату. Трудовые отношения между истцом и ответчиком, а с ними и право на выплату заработной платы и процентной надбавки, предусмотренной ст. 317 Трудового Кодекса Российской Федерации, возникло у истца с начала срока действия служебного контракта, а именно с 12 марта 2007 г.

Тот факт, что гражданка Л. прожила в районах Крайнего Севера до заключения служебного контракта более 5 лет, не имеет никакого значения, поскольку само проживание в указанных условиях не дает права гражданину, не состоящему в трудовых отношениях, на получение процентной надбавки.

Данный случай – очередной пример неправильной трактовки закона, а именно ст. 317 ТК РФ и ст. 11 Федерального закона от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Пример 3. Следующий пример связан с незнанием порядка замещения вакантных должностей.

Должность, которая замещается временно отсутствующим гражданским служащим, не является вакантной и не может быть предложена увольняемому в связи с сокращением должности гражданскому служащему.

В связи с предстоящей реорганизацией инспекции ФНС России, истица К. была уведомлена о ее вероятном увольнении с государственной гражданской службы, поскольку произойдет сокращения занимаемой ею должности.

Гражданке было предложено место старшего государственного налогового инспектора в межрайонной ИФН. К. должна была дать ответ в 3-дневный срок, но ввиду семейных обстоятельств принять предложение она не смогла.

К. обратилась к руководству управления ФНС России с заявлением об отказе от предложенного перевода и о ее согласии на занятие любой должности в инспекции по месту ее жительства, в которой бы вакантное

место, впоследствии замещенное вновь принятым работником. На свое заявление К. получила ответ, что в инспекции ФНС России по Ч-му району вакантных мест не имеется. После чего истица была уволена с государственной гражданской службы в связи с сокращением замещаемой ею должности. Аргументы о том, что при решении вопроса о расторжении с ней трудового договора (служебного контракта) ей не предложили имевшуюся вакантную должность, что, по ее мнению, является незаконным, были проверены судом и признаны необоснованными. Должность, которую истица считала вакантной и на замещение которой претендовала, замещена временно отсутствующим служащим<sup>1</sup>.

Эта должность не могла быть признана вакантной и предложена К. для замещения.

2) Некоторые примеры особенностей регулирования труда государственных гражданских служащих и применения законов в сфере регулирования труда государственных гражданских служащих:

Пример 1. Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2011 г. № 45-В11-7 признано, что при заполнении анкеты при поступлении на гражданскую службу лицо обязано в графе 9, содержащей вопрос о том, было ли лицо судимо, указывать все имевшиеся у него судимости вне зависимости от того, погашены они на момент заполнения анкеты или нет.

Это определение было принято по надзорной жалобе Управления государственного строительного надзора Свердловской области на определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 27 июля 2010 г. о восстановлении на работе в прежней

---

<sup>1</sup> Определение Верховного суда Кабардино-Балкарской Республики от 13 мая 2009 г. по делу № 33-417/09. URL: <http://vs.kbr.sudrf.ru> (дата обращения 01.05.2016)

должности, взыскании сумм денежного содержания за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда<sup>1</sup>.

Как показала практика, не указание в анкете при поступлении на гражданскую службу лицом всех имевшихся у него судимостей расценивается как предоставление представителю нанимателя заведомо ложных сведений и влечет за собой увольнение гражданского служащего по пункту 7 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (предоставление гражданским служащим представителю нанимателя подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении служебного контракта).

Пример 2. Часть 6 ст. 12 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» не свидетельствует о необходимости включения требований об уровне и тем более профиле профессионального образования в нормативные акты государственных органов об установлении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Истица Б. была уволена с государственной гражданской службы, поскольку у нее отсутствовал необходимый документ об образовании. Согласно приказу государственного органа для занимаемой истицей должности обязательно требовалось высшее профессиональное образование в сфере юриспруденции, государственного и муниципального управления, менеджмента.

После истица была восстановлена в занимаемой ранее должности, поскольку ее профессиональные навыки соответствовали данной должности, у нее имеется высшее профессиональное образование и оно не препятствует исполнению ею своих должностных обязанностей, не исключает

---

<sup>1</sup> Бюллетень № 1 2012 года. URL: [http://www.vsrif.ru/vscourt\\_detale.php?id=7749](http://www.vsrif.ru/vscourt_detale.php?id=7749) (дата обращения 28.05.2016)

возможности замещения должности гражданской службы; Данные квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам для должности, были введены приказом государственного органа после заключения с ней служебного контракта, кроме того, ее обязали получить указанное в приказе высшее профессиональное образование, от чего гражданка Б. не отказалась.

При разрешении вопроса о квалификационных требованиях к профессиональному образованию государственного гражданского служащего, судьям руководствоваться тем, что уровень образования уже определен в ст. 12 Федерального закона о государственной гражданской службе Российской Федерации, однако считают, что государственный орган вполне может своим нормативным актом закреплять требования к профилю образования и включать их в должностной регламент.

Следует отметить, что ч. 6 ст. 12 Федерального закона о государственной гражданской службе Российской Федерации» не свидетельствует о необходимости включения требований об уровне, а также профиле профессионального образования в нормативные акты государственных органов, в которых установлены квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для выполнения должностных функций.

В таком случае речь может идти о квалификационных требованиях только лишь к знаниям и навыкам.

Пример 3. В определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 9 сентября 2011 г. № 5-В11-73 установлено, что государственным гражданским служащим, которые вышли на пенсию, гарантируется право не на медицинскую помощь, а на предоставление именно медицинского и санаторно-курортного

обслуживания, которым они пользовались, когда имели статус государственных гражданских служащих<sup>1</sup>.

Следовательно, снятие вышедшего на пенсию государственного гражданского служащего с медицинского обслуживания, которое он получал ранее в качестве гражданского служащего, противоречит законодательству.

Пример 4. В соответствии с пунктом 45 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» судьи обязаны учитывать то, что расторжение трудового договора с работником по пункту 7 части первой статьи 81 Кодекса в связи с утратой доверия происходит только лишь в отношении служащих, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности. К таким работникам относятся материально ответственные лица<sup>2</sup>.

Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении Перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» определены лица, с которыми может быть заключен договор о материальной ответственности. В нем приведен перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать договоры о материальной ответственности. Служащие, которые не были включены в такой перечень и не выполняющие работы соответственно ему, не считаются материально ответственными, поэтому их нельзя уволить основываясь на п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Бюллетень № 6 2012 года. URL: [http://www.vsrif.ru/vscourt\\_detale.php?id=8107](http://www.vsrif.ru/vscourt_detale.php?id=8107) (дата обращения: 28.05.2016).

<sup>2</sup> Российская газета. 2004. 8 апреля.

<sup>3</sup> «Элементы». URL: <http://elementy.ru/Library4/MatOtv.htm> (Дата обращения: 02.05.16).

Так, Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа от 02.10.2012 по делу № 33-4375/2012 об увольнении, подтверждена законность обжалуемого решения на том основании, что работник не являлся материально ответственным лицом.

Из материалов дела следует, что стороны состояли в трудовых отношениях. Между истцом и ответчиком был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Поводом и основанием для увольнения истца являлся факт подписания истцом фиктивных путевых листов.

При разрешении данного вопроса суд руководствовался тем, что истец не имела никакого отношения к лицам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, а договор о полной материальной ответственности сам по себе не станет считаться полным подтверждением того, что этот работник непосредственно обслуживает материальные ценности. Также необходимо, чтобы в перечень трудовых функций работника входила работа с товарно-материальными ценностями.

Гражданка не могла быть уволена по п.7 ч.1. ст. 81 Трудового кодекса именно потому, что не относится к категории лиц, непосредственно обслуживающих денежные и товарные ценности<sup>1</sup>.

Пример 5. Нельзя считать противоречием принципу равного доступа граждан к гражданской службе закрепление на в законодательном уровне специальных требований для занятия государственных должностей. Конституционный Суд РФ в определении от 27 октября 2000 года N 217-О подчеркнул, что положение ч.4 ст.32 Конституции РФ не отменяет права закреплять на федеральном законодательном уровне определенные

---

<sup>1</sup> «Судебные и нормативные акты РФ». URL: <http://sudact.ru/regular/doc/2fCFQtBYZSxr/> (дата обращения 10.06.2016).

требования к кандидатам на определенные должности и устанавливать специальный порядок замещения для них<sup>1</sup>.

3) Наличие пробелов и противоречий в Федеральном Законе от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в нормах Трудового Кодекса, касающихся регулирования труда государственных гражданских служащих можно проиллюстрировать следующими примерами:

Пример 1. Практика выявила существенные пробелы и противоречия в Федеральном законе о государственной гражданской службе по тем аспектам, которые связаны с заключением срочного служебного контракта с гражданскими служащими, замещающими должности гражданской службы категории "руководители" и должности гражданской службы категории "помощники (советники)".

Руководствуясь статьей 25 данного закона, срочный служебный контракт требуется заключать для замещения лишь отдельных должностей гражданской службы, которые относятся к руководителям, а также для относящихся к помощникам.

Законом не закрепляет точный и конкретный перечень таких руководителей и помощников, с которыми должен быть заключен срочный служебный контракт. Отсутствуют и критерии по их дифференциации.

Данный факт говорит о необходимости установления в Федеральном законе о государственной гражданской службе перечня должностей руководителей, с которыми заключается срочный служебный контракт.

Пример 2. Выявлено противоречие в регулировании порядка установления испытания при поступлении на государственную гражданскую службу.

В соответствии со ст. 24 Закона о государственной гражданской службе, условие об испытании при поступлении на службу может быть

---

<sup>1</sup> «Законодательная база Российской Федерации». URL: <http://zakonbase.ru/content/base/269697/?print=1> (Дата обращения: 12.05.16).

установлено служебным контрактом, а в соответствии с ч. 1 ст. 27 данного закона оно может быть предусмотрено также в акте государственного органа о назначении на должность гражданской службы и служебном контракте.

В первую очередь вопрос об установлении или неустановлении испытания государственному гражданскому служащему для поступления на службу решает орган, который издает акт о назначении на должность, поскольку такой акт предваряет заключение служебного контракта<sup>1</sup>.

Возможно, по подобию с трудовым законодательством, закрепить договорный порядок установления испытания.

Таким образом, в Федеральном законе о государственной гражданской службе следует определить, что если в акте о назначении на должность условие об испытании предусмотрено, то оно должно быть включено и в служебный контракт. В этой ситуации по соглашению сторон служебного контракта может быть установлена лишь конкретная продолжительность испытательного срока в пределах, установленных Законом. Если же условие об испытании в акте о назначении на должность отсутствует, то оно может быть включено в служебный контракт по соглашению сторон.

Пример 3. В Федеральном законе о государственной гражданской службе не содержится положений, которые регулируют порядок привлечения гражданских служащих к исполнению служебных обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни.

Возможен вариант дополнения статьи 45 Федерального закона нормами, которые будут определять порядок выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни так, как это закрепляется в статье 149 Трудового кодекса

Пример 4. Еще один существенный пробел в законодательстве – это отсутствие единого подхода в наименовании классов чинов, которые

---

<sup>1</sup> *Ершова, Е. А.* Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. М. 2008 URL: <https://www.lawmix.ru/commlaw/727> (дата обращения: 20.05.2016).

соответствуют высшим и главным должностям гражданской службы субъектов Федерации.

Поскольку Федеральное законодательство точно не отвечает на вопрос о том, как должны именоваться классные чины субъектов, законодатели используют как уточняющие наименования соответствующего субъекта Федерации или вообще не используют никакого. Это, в свою очередь, влечет некоторые путаницы и проблемы, например, при переходе на службу из одного субъекта Федерации в другой.

Существует необходимость установления единых классных чинов как для федеральных гражданских служащих, так и для гражданских служащих субъектов Российской Федерации, используя при этом наименования классных чинов Российской Федерации.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод о том, что:

1) Существуют некоторые проблемы при толковании гражданами норм права, регулирующие трудовые вопросы государственной гражданской службы.

2) Применение особенностей регулирования труда государственных гражданских служащих и применения законов в сфере регулирования труда государственных гражданских служащих, примерами которых является:

а) не указание в анкете при поступлении на гражданскую службу лицом всех имевшихся у него судимостей расценивается как предоставление представителю нанимателя заведомо ложных сведений;

б) поскольку ч. 3 и 4 ст. 12 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» определяет уровень профессионального образования, необходимого для замещения должности государственного гражданского служащего, то нет необходимости закреплять требования о профиле образования в нормативные акты государственных органов. Возможно лишь уточнение о квалификационных требованиях только к знаниям и навыкам;

в) нельзя снимать с медицинского обслуживания вышедшего на пенсию государственного гражданского служащего, если он ранее получал такое обслуживание в качестве служащего, поскольку такое действия является нарушением закона и гарантий государственного гражданского служащего;

г) расторжение служебного контакта на основании утраты доверия возможно не со всеми служащими, а только лишь с теми, кто относится к категории материально ответственных лиц.

3) в Федеральном Законе от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также в нормах Трудового Кодекса, касающихся регулирования труда государственных гражданских служащих были обнаружены пробелы и противоречия, а именно:

а) в законе говорится, что только с некоторыми, отдельными руководителями и помощниками может быть заключен срочный служебный контракт, но не дается определения и конкретизации, с какими именно руководителями и помощниками;

б) не совсем ясен вопрос о том, где же должно быть закреплено условие о назначении испытания при назначении на государственную гражданскую службу: в акте о назначении на службу или же в служебном контракте;

в) законодательством не урегулирован вопрос о порядке привлечения гражданских служащих к исполнению служебных обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни;

г) нет единого подхода к наименованию классов чинов, которые соответствуют высшим и главным должностям гражданской службы субъектов Федерации.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Регулирование труда государственных гражданских служащих обладает рядом особенностей, так как данные лица относятся к особой категории граждан, труд и деятельность которых наделяется некоторой спецификой, отличиями от других видов и категорий работников. Несколько из таких особенностей были рассмотрены и приведены в качестве примера в настоящей работе.

В любых законах, нормативных правовых актах любых стран существуют пробелы, неурегулированность некоторых аспектов, как и в законах Российской Федерации. Практически в каждом законе любой области права специалист сможет обнаружить какие-либо недочеты, ошибки. Законодательство в сфере регулирования труда государственных гражданских служащих не является исключением.

Разумеется, полностью решить все вопросы, связанные с проблемами на законодательном уровне, никак нельзя. Поскольку невозможно охватить сразу все процессы, ибо общество постоянно развивается, что вызывает появление все новых тонкостей деятельности, которые требуют их урегулирования. Законодатель, безусловно, делает для этого все возможное, но угнаться за динамикой общественной и, соответственно, служебной деятельности просто невозможно. Разработка нормативных правовых актов является одним из инструментов реализации государственной политики<sup>1</sup>.

Как показал анализ правоприменительной и судебной практики, Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" нуждается в усовершенствовании и во внесении изменений согласно новым тенденциям практики, общества и развития других областей права. Поскольку служебная деятельность государственных гражданских служащих крайне важна для нормального функционирования общества и

---

<sup>1</sup> Добролюбова Е.И. Стратегическое управление персоналом государственной службы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2015. № 2. — С. 23.

государства в целом, нельзя пренебрегать даже небольшими проблемами, существующими в сфере регулирования их деятельности, ведь от решения этих проблем зависит эффективность работы и исполнения своих служебных обязанностей государственных гражданских служащих. Конкретно от профессионализма государственных гражданских служащих, умения вовремя находить решения для стоящих перед ними проблем и задач, способности к высококачественному оказанию услуг обществу зависит не только лишь нормальное функционирование рыночной экономики, но и сохранение социальной, общественной устойчивости, охрана и защита законных прав и интересов человека и гражданина<sup>1</sup>. Система государственного управления должна соответствовать нуждам и запросам людей, общества, должна быть прозрачной и действенной<sup>2</sup>.

Совершенно точно, что перед теоретиками, авторами, деятелями науки и самим законодателем стоит сложная задача по решению проблем, связанных с регулированием труда государственных гражданских служащих, полное и окончательное устранение которых не представляется возможным. Но всегда возможно их минимизировать и сгладить.

Проанализировав судебную и правоприменительную практику, выявив на их основании проблемы, можно предложить следующие пути их решения:

1) Установление в Федеральном законе "О государственной гражданской службе Российской Федерации" конкретного перечня должностей руководителей, с которыми заключается срочный служебный контракт.

2) в Федеральном законе «О государственной гражданской службе» следует указать, что если в акте о назначении на должность условие об испытании предусмотрено, то оно должно быть включено и в служебный

---

<sup>1</sup> Кулаженкова Н.В., Калининкова Т.А. Актуальные проблемы правового регулирования государственной гражданской службы в современной России//URL: <http://www.rane-brf.ru/conference/2012/kulagenkova.pdf> (дата обращения:22.05.2016).

<sup>2</sup> Прокофьева Е.С. Государственная и муниципальная служба: учебник и практикум для прикладного бакалавриата// М., 2016. – С. 15.

контракт, определив, таким образом, договорный порядок установления испытания для назначения на должность государственной гражданской службы.

3) Дополнение Федерального закона "О государственной гражданской службе" статьями и нормами, которые будут регулировать порядок привлечения гражданских служащих к исполнению служебных обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни.

4) Введение единого перечня наименований классных чинов как на Федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации.

К сожалению, проблему неверного толкования законов и норм права никогда полностью устранить не удастся, поскольку не является целесообразным и правильным как содержание слишком широких, так и слишком узких понятий в нормах права. Не представляется возможным и введение слишком примитивных, бытовых, сленговых и ненаучных выражений, понятий и фраз. Субъективный фактор толкования, то есть вложения в содержание норм права своего смысла, будет существовать всегда. С данной ситуацией остается справляться только с помощью постановлений и определений соответствующих судов, которые могут разъяснить гражданам некоторые моменты.

Для разработки и внесения изменений, отвечающей интересам Федерации и ее субъектов, требуется скоординировать законотворческую деятельность так, чтобы в результате были созданы необходимые ориентиры проведения практических мероприятий по усовершенствованию государственной гражданской службы.

Проведенное исследование вполне актуально и целесообразно, поскольку наличие пробелов и противоречий в сфере регулирования труда государственных гражданских служащих и действующем законодательстве еще ни раз даст повод для выработки как единичных мероприятий, так масштабных действий по их разрешению и устранению.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативные правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. // Российская газета. 2001. 30 дек.

Уголовный Кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ// Российская газета. 2010. 8 июня. ч. 3 ст. 327

Федеральный закон 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета 2004. 31 июля.

Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Российская газета. 2004. 27 июля.

Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях»// Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 1993 г. , № 16 , ст. 551.

Указ Президента Российской Федерации от 30.05.2005 № 609 «Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела» // Российская газета. 2003. 27 мая.

Указ Президента Российской Федерации от 18.05.2009 № 559 «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера» // Российская газета. 2009. 18 мая.

Приказ ФССП РФ от 29.03.2007 № 107 (ред. от 07.06.2008)  
"Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной  
должности государственной гражданской службы в Федеральной службе  
судебных приставов" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 26.04.2007 N 9360) //  
Российская газета. 2007. 29 марта.

Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85  
"Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или  
выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать  
письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной  
(бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм  
договоров о полной материальной ответственности". // Российская газета.  
2002. 31 дек.

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от  
14 декабря 2009 г. № 984н "Об утверждении Порядка прохождения  
диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской  
Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний,  
препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу  
Российской Федерации и муниципальную службу или её прохождению, а  
также формы заключения медицинского учреждения" // Российская газета.  
2009. 14 дек.

#### Судебная практика

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2  
"О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса  
Российской Федерации"(с изменениями и дополнениями) // Российская  
газета. 2004. 8 апреля.

Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 6  
декабря 2012 г. № 31-П по делу о проверке конституционности пункта 4  
части 1 статьи 33 и подпункта «а» пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального

закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. 2012. 21 декабря.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2011 г. № 45-В11-7// Бюллетень № 1 2012 года. URL: [http://www.vsrp.ru/vscourt\\_detale.php?id=7749](http://www.vsrp.ru/vscourt_detale.php?id=7749) (дата обращения 28.05.2016).

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 11 августа 2012 г. по делу № 33-5482// URL:<http://sudact.ru/regular/doc/9bWKfdrdvHbJ/> (Дата обращения: 03.05.16).

Определение Конституционного Суда РФ от 27.10.2000 № 217-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Паукова Александра Васильевича на нарушение его конституционных прав положением части 6 статьи 13 Федерального конституционного закона "О судебной системе Российской Федерации"//URL: <http://zakonbase.ru/content/base/269697/?print=1> (Дата обращения: 12.05.16).

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 9 сентября 2011 г. № 5-В11-73. Бюллетень № 6 2012 года. URL: [http://www.vsrp.ru/vscourt\\_detale.php?id=8107](http://www.vsrp.ru/vscourt_detale.php?id=8107) (дата обращения:28.05.2016).

Определение Верховного суда Кабардино-Балкарской Республики от 13 мая 2009 г. по делу № 33-417/09. URL: <http://vs.kbr.sudrf.ru> (дата обращения 01.05.2016).

Апелляционное определение Судебной Коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа от 02.10.2012 по делу № 33-4375/2012. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/2fCFQtBYZSxr/> (дата обращения 10.06.2016).

Решение мирового судьи судебного участка № 3 г. Дудинка Красноярского края от 4 апреля 2014 г. по делу № 2-435 URL: <http://sudact.ru/> (дата обращения: 08.06.2016).

Решение Рузского районного суда от 19 апреля 2011 г. «О признании действий должностного лица по задержке выплаты денежного расчета незаконными и взыскании оплаты за отработанное время»// РосПравосудие. URL: <https://rospravosudie.com/court-ruzskij-rajonnyj-sud-moskovskaya-oblast-s/act-102740638/> (дата обращения: 08.06.2016).

Справка Пермского краевого суда от 21 октября 2008 г. по результатам обобщения судебной практики по применению Федеральных законов «О государственной гражданской службе Российской Федерации», «О муниципальной службе в Российской Федерации» дело № 2-28/2008. URL: <http://ourcourt.ru/permskij-kraevoj-sud/2008/10/21/957008.htm> (дата обращения: 28.05.2016).

#### Литература

*Абрамов И. А.* Заключение служебного контракта с государственным гражданским служащим// Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы III междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2015 г.). — Казань: Бук, 2015. — С. 41-43.

*Волкова В.В.* Государственная служба: учебное пособие/ М. 2012.— 207 с. URL: <http://www.iprbookshop.ru/15344>.— ЭБС «IPRbooks» (дата обращения: 15.05.2016)

*Воробьев Н.И.* Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (2-е издание переработанное и дополненное). Саратов, 2014. — С.54 URL: <http://www.iprbookshop.ru/21708> (дата обращения 11.04.2016).

*Войтович В.Ю.* Государственная и муниципальная служба: учебное пособие. – Ижевск: Институт экономики и управления ФГБОУ ВПО «УдГУ», 2013. - 286 с.

*Грабовский И. А.* Трудовые отношения на государственной гражданской службе// Журнал научные ведомости Белгородского государственного университета. 2010 № 2 том 11. – 123 с.

*Граждан В.Д.* / Государственная гражданская служба : учебник — 2-е изд., перераб. и доп. - М. : КНОРУС, 2007. – 496 с.

*Григорян Л.А.* Правовой статус государственных гражданских служащих: магистерская диссертация. НИ ТГУ, Томск, 2016. – 82 с.

*Давыдова Е.В.* Особенности увольнения служащего по инициативе работодателя. 2012, № 9. URL: [https://www.api.nnov.ru/apiServices/theme03\\_b/kadrbudzh3\\_2](https://www.api.nnov.ru/apiServices/theme03_b/kadrbudzh3_2) (дата обращения: 04.05.16).

*Демин А.А.* Государственная и муниципальная служба: учебник для СПО// М., 2016. – 434 с.

*Добролюбова Е.И.* Стратегическое управление персоналом государственной службы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2015. № 2. – 143 с.

*Ершова, Е. А.* Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. М. 2008 URL: <https://www.lawmix.ru/commlaw/727> (дата обращения: 20.05.2016).

*Заринов М.* Журнал «Ревизии и проверки финансово-хозяйственной деятельности государственных (муниципальных) учреждений». 2015 г. №7 URL: <http://www.audit-it.ru/articles/account/stuff/a58/832301.html> (дата обращения: 16.05.2016).

*Кирилин А.В., Нечаева Т.В.* Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". 2012г. URL: <http://base.garant.ru/57862477/#ixzz4BCvIUDj1> (дата обращения 09.06.2016).

*Козбаненко В.А.* / Комментарий к Федеральном закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации». СПб.: Питер. 2008. – 318 с.

*Кузичева Е. В.* Особенности трудовых отношений с государственными и муниципальными служащими // Журнал «Кадровые решения». 2009 г.,

№12. URL: [http://www.profiz.ru/kr/12\\_2009/osobenosti\\_trudovych\\_otno/](http://www.profiz.ru/kr/12_2009/osobenosti_trudovych_otno/)(дата обращения:02.06.2016).

*Кулаженкова Н.В., Калининкова Т.А.* Актуальные проблемы правового регулирования государственной гражданской службы в современной России//URL: <http://www.rane-brf.ru/conference/2012/kulagenkova.pdf> (дата обращения: 22.05.2016).

*Кучеров Д. Г.* Брендинг государственной гражданской службы в России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2015. № 4. – 78 с.

*Прокофьева Е.С.* Государственная и муниципальная служба: учебник и практикум для прикладного бакалавриата// М., 2016. – 275 с.

*Смоленцева Э.Н.* Особенности труда государственных гражданских служащих// Вестник Челябинского государственного университета. 2015. №2. – 100 с.

*Туганов Ю.Н.* Государственная и муниципальная служба: учебник для бакалавров// М., 2016. – 365 с.

*Ульянова А.В.* Служебный контракт и трудовой договор: общие черты и отличия (сравнительно-правовой анализ)// М., 2015. – 228 с. URL: <http://www.dslib.net/admin-pravo/sluzhebnyj-kontrakt-i-trudovoj-dogovor-obwiecherty-i-otlichija.html> (Дата обращения: 16.06.16).

*Харитонов И.К.* Проблемы правового регулирования государственной службы в Российской Федерации // Общество и право. 2015. №2 (52). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-pravovogo-regulirovaniya-gosudarstvennoy-sluzhby-v-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения: 21.06.2016).

*Яковенко Н.А.* Правовое регулирование трудовой деятельности работников дипломатических и иных представительств Российской Федерации за границей // Власть. 2015. № 6. – 80 с.