

верситете осуществляется Управлением сопровождения обучающихся, а именно отделом административного и информационного сопровождения обучающихся.

К основным функциям отдела по сопровождению обучающихся по договорам об оказании платных образовательных услуг относятся:

- регистрация договоров об оказании платных образовательных услуг;

- оформление дополнительных соглашений о рассрочке или отсрочке оплаты стоимости предоставляемых университетом платных образовательных услуг, об оплате за счет средств материнского капитала, об изменении заказчика по договору, об изменении стоимости обучения, и других дополнительных соглашений в соответствии с действующим законодательством;

- предоставление информации потребителям о суммах и сроках внесения денежных средств за обучение;

- предоставление структурным подразделениям университета сведений об обучающихся, своевременно не выполнивших обязательства по оплате предоставляемых университетом платных образовательных услуг, в целях дальнейшего отчисления обучающихся за просрочку оплаты;

- подготовка и отправка почтовых уведомлений отчисленным обучающимся, не выполнившим условия договора о наличии и сумме финансового долга;

- подготовка пакета документов для взыскания в судебном порядке финансовых задолженностей с отчисленных обучающихся.

Таким образом, были рассмотрены отличительные признаки и типичные нарушения при оформлении договора об оказании платных образовательных услуг. Договорные отношения в сфере высшего образования имеют сложную структуру и нуждаются в более тщательной регламентации и в доработке понятийного аппарата.

К. Э. Дубинина
Российский государственный профессионально-педагогический университет (Екатеринбург)

Расторжение служебного контракта на государственной службе: аспекты правового регулирования и документационного обеспечения

Государственные гражданские служащие, как и другие работающие граждане, могут быть уволены со службы. Особенности рас-

торжения служебного контракта для этой категории работников, в том числе основания прекращения отношений, порядок расчета и документирования процедур, регулируются специальными правовыми нормами Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ (далее – ФЗ № 79) [1]. В ФЗ № 79 описывается форма отношений государственной службы – служебный контракт с государственным гражданским служащим. В то же время одним из наиболее спорных вопросов является вопрос расторжения служебных контрактов, что предопределило выбор темы данной работы.

ФЗ № 79 предусматривает общие основания для расторжения служебного контракта (ст. 33). Следует отметить, что практически все основания сходны с положениями главы 13 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) [2]. В результате смещения возникают трудности в применении ряда правил. Например, в ст. 38 ФЗ № 79 законодатель четко определяет, что в случае принятия решения о возможности расторжения трудового договора с гражданским служащим представитель работодателя обязан письменно уведомить выборный профсоюзный орган этого государственного органа не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности гражданской службы. Однако законодатель делает ссылку на ст. 33 ФЗ № 79, которая содержит общие основания для расторжения служебного контракта. Такое основание, как сокращение должностей в государственном органе, упоминается в п. 8.2 ст. 37 ФЗ № 79. Кроме того, неясно, какие правовые последствия должен иметь процесс уведомления, какой правовой акт должен регулировать этот вопрос, что должен делать в таком случае профсоюзный орган, получивший такую информацию. Наконец, вправе ли представитель работодателя учитывать мнение профсоюза о расторжении трудового договора с государственным служащим так, как это предписывают в соответствии со ст. 373 ТК РФ, которая представляет собой не только четко определенный порядок учета мнения, но и ответственность за его несоблюдение. Таким образом, на примере данной нормы трудно понять, должны ли некоторые положения гл. 6 ФЗ № 79 применяться сами по себе (буквально) или с учетом соответствующих положений Трудового кодекса Российской Федерации. Вследствие чего, возникает необходимость доработать нормативно-правовую базу, регламентирующую порядок увольнения со службы государственных служащих, чтобы специалист кадровой службы на практике имел возможность ссылаться на актуальные нормативные акты, содержащие нормы, распространяющиеся непосредственно на служащих, без риска на ошибку.

Отмеченные противоречия на практике приводят к нарушению прав государственного служащего и порядка увольнения. При прекра-

щении трудовых отношений с ним, как и с другими работниками, необходимо указать основание (причину) в трудовой книжке и порядок увольнения в строгом соответствии с законом со ссылкой на соответствующую статью, часть или пункт закона. Правила внесения записи в трудовую книжку предусмотрены Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» [4]. Несмотря на то, что с момента вступления в силу ФЗ № 79 этот документ неоднократно изменялся, он не устанавливает особых правил управления трудовыми книжками государственных служащих. Все основания для увольнения связаны со ссылками на Трудовой кодекс РФ. Поэтому кадровые службы на практике часто увольняют чиновника не в соответствии с положениями закона, а в соответствии с трудовым законодательством. Так, Судебная коллегия по гражданским делам обратила внимание на незаконность выбранной формулировки причин увольнения государственных служащих по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (отказ работника продолжать работу в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) с должностей государственной гражданской службы, поскольку работодатель не применил специальный закон, регулирующий основания увольнения с государственной службы [5]. При рассмотрении дел о восстановлении на государственной гражданской службе суды руководствуются положениями главы 6 ФЗ № 79 (ст. 33–41).

Следует учитывать, что на основании ст. 73 Федерального закона № 79 службой, в части, не урегулированной Федеральным законом № 79, применяются иные федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, а также законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права. В частности, увольнение государственного служащего с должности недопустимо по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, так как такие основания устанавливаются специальным законом. Возможно, в ситуации прекращения трудовых отношений с государственными чиновниками необходимо было бы (как предполагает ряд ученых) принять указ президента РФ о порядке работы с трудовыми книжками государственных служащих. Однако данный указ будет регулировать рассматриваемые вопросы только на федеральном уровне, в то время как в системе государственной службы субъектов РФ также будет востребовано их правовое регулирование. Поэтому необходимо внести дополнения в действующее Постановление Правительства РФ «О трудовых книжках» в объеме установления порядка ведения трудовых книжек непосредственно для государственных служащих.

С позиции документационного обеспечения процесс расторжения служебного контракта иницируется двумя способами:

1. Государственный служащий получает приказ, выданный руководителем. Основания для расторжения служебного контракта по инициативе нанятого представлены в ст. 37 ФЗ № 79. Если увольнение произведено по причине несоответствия занимаемой должности или недостаточной квалификации, потребуется заключение аттестационной комиссии, подтверждающее данный факт.

2. Служащий самостоятельно обращается в отдел кадров, пишет соответствующее заявление и предъявляет необходимые в этом случае документы. Заявление подается в общепринятой форме. Работник просит расторгнуть служебный контракт и указывает причины этого в документе. Например, если увольнение происходит в связи с каким-то заболеванием, нужно указать медицинское заключение. Приказ издается руководством в единой форме (форма Т-8). Указываются причины расторжения контракта и документируются основания. Сотрудник должен прочитать готовый документ и подписать его. После этого делаются соответствующие пометки в личной карточке и трудовой книжке. Вводятся основания и ссылки на законодательные нормы, а также локальные документы (приказы, акты).

Особенностью увольнения государственного гражданского служащего является то, что кроме трудовой книжки ему выдается служебная памятка о соблюдении требований к служебному поведению, содержащая сведения о сохранении государственной тайны, если работник имел к ней доступ в период своей деятельности [6].

Следует отметить, что для расторжения срочного служебного контракта ст. 35 ФЗ № 79 предусмотрены отдельные нормы. Так, например, указано что, гражданский служащий должен быть предупрежден о расторжении срочного контракта в письменной форме не позднее чем за семь дней до дня освобождения от замещаемой должности. И на практике случаются проблемы в связи с неправильной интерпретацией закона.

К примеру, с государственным служащим заключают срочный служебный контракт сроком на 3 месяца, по истечении срока он продолжает исполнять свои обязанности, а предупреждение о прекращении срочного трудового договора ему вручают уже после увольнения, так как служащий находился на больничном. Государственный служащий обратился в суд с иском о восстановлении на работе, признании договора заключенным на неопределенный срок на основании трудового законодательства. Суд отказал в восстановлении, ссылаясь на намерение работодателя расторгнуть срочный служебный контракт и Федерального закона № 79. Данная позиция зафиксирована п. 30 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Федерации»: в делах о восстановлении на работе гражданских служащих, следует руководствоваться положениями ст.31, 33 и 38 ФЗ № 79.

Приоритет специального законодательства демонстрируют многие решения судов, например, нарушение квалификационных требований к образованию при приеме гражданского служащего на государственную службу влечет прекращение действия служебного контракта на основании пункта 11 части 1 статьи 33 ФЗ № 79 [5]. Заключение служебного контракта с Н., не имеющего соответствующего уровня образования, указывает на нарушение обязательных требований, установленных Федеральным законом № 79, и контракт может быть расторгнут.

Таким образом, к государственным служащим применяется как законодательство о государственной гражданской службе, так и в некоторых случаях трудовое законодательство. Но в то же время государственный служащий не может быть уволен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, документационное оформление прекращения служебных отношений должно опираться на нормы ФЗ № 79, внесение изменений в действующий порядок ведения трудовых книжек непосредственно регламентирующих документирование ведения трудовых книжек государственных служащих существенно изменило бы ситуацию и сняло ряд вопросов на практике.

1. О государственной гражданской службе в Российской Федерации : федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601 (дата обращения 12.02.2020).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп.; ч. 1). Ст. 3. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения 12.02.2020).

3. О трудовых книжках : постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225. Ст. 1539. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_41888 (дата обращения 12.02.2020).

4. Справка по результатам обобщения судебной практики по применению Федеральных законов «О государственной гражданской службе Российской Федерации», «О муниципальной службе в Российской Федерации». Пермь, 2018. URL: http://www.oblsudpermregion.ru/praktika/gr/fr_spr.htm (дата обращения 12.02.2020).

5. Обзор судебной практики по гражданским делам Пермского краевого суда. Информационно-справочная система судов РФ. URL: http://oblsud.perm.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=572 (дата обращения 12.02.2020).

6. Куревина Л. В. Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. URL: <https://www.klerk.ru> (дата обращения 12.02.2020).