

«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

030501.65 «Юриспруденция»

Гражданское право

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему «Государственный служащий как субъект трудового права»

Студент	<u>Н.Н. Новичков</u>	<u>(личная подпись)</u>
	(И.О. Фамилия)	
Руководитель	<u>Е.А. Джалилова</u>	<u>(личная подпись)</u>
	(И.О. Фамилия)	

Допустить к защите

Заведующий кафедрой к.ю.н., О.Е. Репетева _____
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) (личная подпись)

« _____ » 2016 г.

Тольятти 2016

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС И
ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой «Гражданское право,
гражданский процесс и трудовое право»

О.Е. Репетева
(подпись)
« ____ » _____ 2016 г.

ЗАДАНИЕ
на выполнение дипломной работы

Студент: Новичков Николай Николаевич

1. Тема: «Государственный служащий как субъект трудового права»
2. Срок сдачи студентом законченной дипломной работы: 01.06.2016г.
3. Исходные данные к дипломной работе: Конституция Российской Федерации,
Гражданский кодекс Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации.
4. Содержание дипломной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов):
Правовая природа отношений в сфере государственной службы
Правовой статус государственного гражданского служащего в трудовых
правоотношениях
Проблемы трудовых отношений в рамках прохождения государственной службы
5. Дата выдачи задания « ____ » _____ 2016 г.

Руководитель
дипломной работы

_____ (подпись)	Е.А. Джалилова _____ (И.О. Фамилия)
_____ (подпись)	Н.Н. Новичков _____ (И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС И
ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право,
гражданский процесс и трудовое право»

О.Е. Репетева

(подпись)

«___» _____ 2016 г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения дипломной работы

Студента: Новичков Николай Николаевич

по теме: Государственный служащий как субъект трудового права

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии	Январь 2016	25.01.2016	выполнено	
Обсуждение I главы работы	Февраль 2016	25.02.2016	выполнено	
Обсуждение II главы работы	Март 2016	25.03.2016	выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	Апрель 2016	25.04.2016	выполнено	
Представление ВКР для проверки в системе «Антиплагиат»	Май 2016	26.05.2016	выполнено	
Предзащита	Май 2016	20.05.2016	выполнено	
Корректировка ВКР	Май 2016			
Защита ВКР перед государственной аттестационной комиссией	Июнь 2016			

Руководитель
дипломной работы

Е.А. Джалилова

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

Н.Н. Новичков

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Аннотация

Актуальность темы заключается в том, что в современных социально-экономических обстоятельствах, в связи с усилением общественных проблем, роль и смысл государственной службы сильно возрастают.

Объект: общественные отношения, возникающие в сфере государственной службы.

Предмет: исследования выступает комплекс правовых норм, регулирующих трудовые отношения, возникающие в сфере государственной службы, и в особенности анализ деятельности государственного служащего как субъекта трудового права.

Цель: выявление отраслевой принадлежности трудовых норм, регулирующих отношения государственной службы, а также особенностей правового регулирования труда государственных служащих как субъектов трудового права.

Эти основные цели выражены в комплексе взаимосвязанных задач, теоретический поиск решения которых обусловил структуру и содержание дипломной работы.

Работа написана на основе обширного круга **источников**, включающего нормативно-правовые акты, специальную литературу и материалы судебной практики. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3 глав, восьми параграфов, заключения и списка использованных источников. Количество источников: 67.

Объем работы: 70 страниц

Содержание

Введение.....	6
Глава 1 Правовая природа отношений в сфере государственной службы	9
1.1 Понятие и виды государственной службы.....	9
1.2 Правовое регулирование отношений в сфере государственной гражданской службы	13
Глава 2. Правовой статус государственного гражданского служащего в трудовых правоотношениях.....	20
2.1. Права и обязанности государственного гражданского служащего в трудовых отношениях.....	20
2.2. Дисциплинарная и материальная ответственность государственного гражданского служащего.....	32
Глава 3 Проблемы трудовых отношений в рамках прохождения государственной службы.....	36
3.1 Особенности оформления на государственную гражданскую службу.....	36
3.2 Проблемы регулирования служебного времени и времени отдыха государственных гражданских служащих.....	43
3.3 Особенности изменения и прекращения служебного контракта.....	50
Заключение.....	60
Список используемых источников.....	64

Введение

Актуальность темы заключается в том, что в современных социально-экономических обстоятельствах, в связи с усилением общественных проблем, роль и смысл государственной службы сильно возрастают. Перед государственной службой поставлены новые проблемные вопросы, обращенные на организацию ситуаций для следования демократическим правовым принципам в обществе, обеспечение его устойчивости, усиление охраны Законодательных прав и свобод граждан РФ.

Современные задачи, которые стоят перед государственной службой, назначают и современное отношение к государственным служащим, осуществляющим государственную службу. Благополучная профессиональная деятельность государственных служащих по осуществлению функций государства, отчасти, зависит от их правового положения. Из-за этого, задачи усовершенствования Законодательства, устанавливающего правовое положение государственных служащих, достаточно актуально.

Законодательство о государственной службе обращено на формирование мотивации к деятельному и добросовестному исполнению должностных обязанностей, включение нужных запретов и ограничений, определение адекватного вложенным стараниям вознаграждения за труд. Данные факторы, так же, напрямую воздействуют на итоги профессиональной деятельности государственных служащих и, таким образом, на реализацию надлежащим государственным органом возложенных на него обязанностей.

В процессе проведения исследования применялись общетеоретические тезисы, выдвинутые в трудах по общей теории государства и права, гражданскому, трудовому праву, теории управления, использовались труды учёных: Д. Н. Бахраха, Г. В. Атаманчука, Д. М. Овсянко, В.Д. Граждан, С.П. Маврина, А.В. Демина, С.А. Иванова, А.М. Оболонского, А.А. Гришковца,

Ю.Н. Старилова, А.М. Куренного, Е.Б. Хохлова, А.Ф. Ноздрачева, О.Н. Садикова, А.Ф. Нуртдиновой, Р.О. Халфиной, Л.А. Чикановой и др.

В круге вопросов правового урегулирования государственной службы особенное место занимает вопрос установления отраслевой принадлежности социальных отношений, формирующихся в связи с исполнением профессиональной государственной служебной деятельности, и, значит, - используемых к ним норм трудового Законодательства. Причисление надлежащих общественных взаимоотношений к предмету того или иного раздела права обладает большим значением для выстраивания логичной правовой системы, размежевания применяемых методов правового урегулирования, использования характерного данной отрасли понятийного аппарата, ликвидации вероятных недостатков в правовом урегулировании и, в исходном варианте - для развития отчетливой и рациональной правоприменительной практики. При всем том, на сегодняшний день теоретически данная проблема не решена.

Объект: общественные отношения, возникающие в сфере государственной службы.

Предмет: исследования выступают комплекс правовых норм, регулирующих трудовые отношения, возникающие в сфере государственной службы, и в особенности анализ деятельности государственного служащего как субъекта трудового права.

Цель: выявление отраслевой принадлежности трудовых норм, регулирующих отношения государственной службы, а также особенностей правового регулирования труда государственных служащих как субъектов трудового права.

Поставленная цель достигается путём решения ряда взаимосвязанных **задач:**

- выявление сущности и содержания служебных отношений, возникающих на государственной службе;

- определение соотношения применяемых к служебным отношениям норм трудового права;
- оценка акта назначения на должность, как юридического факта, порождающего государственно-служебное правоотношение;
- установление роли служебного контракта в определении содержания служебно-трудового правоотношения;
- выявление особенностей служебного времени и времени отдыха государственных служащих;
- выявление особенностей изменения и прекращения служебного контракта на государственной службе.

Методы исследования. В ВКР применены отдельные приёмы и способы системного анализа, а также частноправовые методы (сравнительно-правовой, технико-юридический и др.).

Структура и объем работы. Дипломная работа состоит из введения, двух глав, включающих в себя пять параграфов, заключения и списка использованных источников.

Глава 1 Правовая природа отношений в сфере государственной службы

1.1 Понятие и виды государственной службы

В современной России сформировались конституционные основы государственной службы как особенного механизма государственного управления, определенно различающейся с предыдущей административной системой управления. Государственная служба выступает как правовая, организационная и социальная комплекс, что нужно для результативной деятельности государственной службы.

Организационное оформление институт государственной службы обрел после того, как вступил в силу Федеральный ФЗ «О системе государственной службы РФ».

Согласно п.1. ст.1 Федерального ФЗ от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О системе государственной службы РФ»¹ (далее ФЗ №58-ФЗ) Государственная служба РФ - профессиональная служебная деятельность граждан РФ по обеспечению исполнения полномочий:

- федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов (далее - федеральные государственные органы);
- субъектов РФ;
- органов государственной власти субъектов РФ, иных государственных органов субъектов РФ (далее - государственные органы субъектов РФ);
- лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными ФЗ для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов (далее - лица, замещающие государственные должности РФ);

¹ Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О системе государственной службы Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф

– лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, ФЗ субъектов РФ для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов РФ (далее - лица, замещающие государственные должности субъектов РФ).

Государственная служба – это профессиональная служебная деятельность граждан на соответствующих должностях по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и государственных органов субъектов федерации. Главная функция этой службы – административная, управленческая¹.

Согласно п. 1. ст. 2 ФЗ №58-ФЗ комплекс государственной службы включает в себя:

- государственную гражданскую службу;
- военную службу;
- государственную службу иных видов.

В комплексе системы государственной службы России существенное место относится к ее наивысшему уровню – федеральной государственной службе. В зависимости от результативности деятельности Федеральной государственной службы сможет модифицироваться устойчивость Федеральной государственной власти, устремленность и скорость культурного и социально-экономического формирования страны, уровень обороноспособности и государственной безопасности России. Но, не обращая внимания на это, значительную роль в региональном управлении исполняет и низший уровень системы государственной службы, к которой можно причислить и государственную службу субъектов РФ.

Из данного определения пришли к выводу, что государственная служба — это, во-первых, профессиональная деятельность, т.е. данная деятельность считается профессией для служащих и отвечает определенной подготовке, приобретения надлежащего специального образования, а так же позднее

¹ Атаманчук, С.Г. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика [Текст] /С.Г. Атаманчук. - М.: РАГС, 2013.-С. 87.

стабильной деятельности в данном направлении карьеры. И, во-вторых, это определение показывает на суть предоставленной профессиональной деятельности, а именно, она обращена на обеспечение реализации полномочий Федеральных государственных органов и государственных органов субъектов Федерации, а также субъектов, замещающих государственные должности РФ, и субъектов, замещающих государственные должности субъектов РФ¹.

Военная служба, согласно ст. 6 ФЗ №58-ФЗ - это разновидность Федеральной госслужбы, которая выступает в виде профессиональной служебной деятельности субъектов госслужбы, которые заняты на воинских должностях или, если не на воинских должностях, то только лишь, в случаях и на условиях, которые предусмотрены Федеральными ФЗ и другими ФЗ, например, нормативными актами Президента РФ, в Вооруженных Силах РФ, иных войсках, воинских (специальных) формированиях и органах, которые осуществляют обеспечение безопасности и обороны РФ. Этим субъектам присвоены воинские звания.

Правоохранительная служба — это такой вид службы, которая на основании ст. 7 ФЗ №58-ФЗ считается профессиональной служебной деятельностью субъектов, которые находятся на должностях в правоохранительных органах, учреждениях и службах, которые реализуют принцип по обеспечению ФЗ-ности и правопорядка, а также по охране прав и свобод человека и гражданина безопасности, по борьбе с преступностью. Таким субъектам дают особые звания и классные чины².

Несомненно, что правоохранительная и военная службы в одном ряду с другими областями общественно нужной деятельности находятся под управлением государственных органов. Если речь идет об армии, то к числу государственных органов причисляют Министерство обороны, Управления военных округов, региональные и районные военные комиссариаты.

¹ Демин, А.А. Государственная служба [Текст]: учебное пособие /А.А. Демин.- М.: Зерцало, 2014.-С. 36.

² Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О системе государственной службы Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф

Военные начальники определенных воинских соединений, частей и подразделений — от армии до взвода — не принимают участия в государственном управлении и оттого именуются просто военнослужащими. Таким же образом рассматривается служба и работников правоохранительных органов.

В ФЗ №58-ФЗ применяется определение «система», какое содержит в себе три разновидности государственной службы. Но данные разновидности пока никаким образом не взаимосвязаны друг с другом. Их связывает только наименование «государственная служба». Общего органа управления у них не существует, как не существует общих нормативных основ. В одинаковой мере это можно отнести и к гражданской службе¹.

Согласно п. 2 ст. 2 ФЗ №58-ФЗ государственная гражданская служба РФ разделяется на Федеральную государственную гражданскую службу и Государственную гражданскую службу субъектов РФ.

Правовое регулирование и создание Федеральной государственной службы согласно ФЗ №58-ФЗ имеется в ведении РФ, а правовое регулирование гражданской службы субъектов РФ находится в совместном ведении РФ и субъектов РФ, а ее создание — в ведении субъектов РФ.

Надлежит обозначить, что в соответствии со ст. 15 Конституции РФ (далее – Конституция РФ) общепризнанные принципы и нормы международного права, а также международные договоры РФ считаются частью правовой системы РФ. В отношении к институту государственной службы пункт 2 статьи 5 ФЗ № 79-ФЗ, устанавливает предоставленное соотношение надлежащим типом: «Если международным договором РФ определены прочие правила, чем те, которые предусмотрены Федеральным ФЗ, то используются правила международного договора».

Согласно со ст. 10 ФЗ №58-ФЗ гражданским служащим считается гражданин РФ, принявший на себя обязательства по освоению гражданской службы. Гражданский служащий реализовывает профессиональную

¹ Государственная служба [Текст]: учебник /Под ред. Оболенского А.В. - М.: ДЕЛО, 2015. – С. 56.

служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом, и получает денежное содержание за счет средств Федерального бюджета или бюджета субъекта РФ¹.

1.2 Правовое регулирование отношений в сфере государственной гражданской службы

В науке трудового права считается общепризнанным, что лица, которые занимают государственные должности, обладают двойным отраслевым статусом. Во-первых, при поступлении на государственную службу, они выступают как рядовые граждане, вступившие в трудовые отношения (осуществляют установленную трудовую деятельность за вознаграждение). Во-вторых, они функционируют как агенты публичной власти и поэтому должны принимать решения, которые имеют императивный характер.

В силу данного обстоятельства статус государственного служащего как работника устанавливается нормами трудового права, а его статус как агента публичной власти - государственным и административным правом.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ) (ст.11) подтверждается, что особенностью правового регулирования труда отдельных категорий работников, (в том числе и государственных служащих) определяют ТК РФ и другими федеральными ФЗ.

В то же время, часть 5 ст. 11 ТК РФ, назначая пределы влияния трудового Законодательства по кругу лиц, не вводит в число своих субъектов военнослужащих при осуществлении ими обязанностей военной службы, лиц, функционирующих по договорам гражданско-правового характера и отдельных иных лиц, если это определено федеральным ФЗ.

¹ Зотова, Е. Практика применения законодательства о государственной гражданской службе [Текст] /Е. Зотова //Трудовое право для кадровика.- 2015.-№ 4. -С. 18.

Следовательно, возможно сделать вывод, что отличительные особенности регулирования труда некоторых категорий работников регулируются нормами ТК РФ и данный кодекс распространяет свое влияние на гражданских служащих в полном объеме.

Регулирование отношений, соединенных с трудом, (службой) гражданских служащих, обязано реализовываться, преимущественно, на основании принципов правового регулирования трудовых отношений и других, прямо связанных с ними взаимоотношений, определенных в ст. 2 ТК РФ. Данные принципы сформированы на признанных всеми нормах международного права в сфере труда, а также Конституции Российской Федерации (ст. 37) и иных нормативных актах. Федеральный ФЗ от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015, с изм. от 23.05.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее ФЗ № 79-ФЗ) определяет организационные, правовые и финансово-экономические положения государственной гражданской службы РФ. Данный нормативный акт устанавливает структуру, систему Законодательства, источники, предмет ведения и полномочия между федеральными органами и актами субъектов РФ¹.

Законодательство о гражданской службе, в противоположность трудовому Федеральное Законодательство формирует нормативные правовые акты, которые регулируют создание гражданской службы РФ и правовое положение гражданских служащих, в т. ч. обстоятельства и последовательность прохождения службы, виды поощрений и ответственность, основные принципы прекращения государственно-служебных отношений и др.

Законодательство о государственной гражданской службе создается как двухуровневая система, оно состоит из Конституции РФ, федеральных конституционных ФЗ, ФЗ № 58-ФЗ, федеральных ФЗ и других нормативных

¹ Седов, В. Характер служебных отношений [Текст] /В. Седов //Трудовое право для кадровика.- 2013.- №1. – С. 18.

правовых актов РФ о государственной и гражданской службе, а также Конституций, ФЗ, уставов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ. Конституция РФ (п. «т» ст. 71) устанавливает, что федеральная государственная служба определяется под контролем РФ, таким образом, предопределяя, что государственную службу в субъектах РФ контролирует она сама.

Немаловажно отметить, что организация и правовое регулирование федеральной государственной гражданской службы находятся в ведении РФ. Относительно гражданской службы субъекта РФ, правовое регулирование, которого, назначается в совместное регулирование Российской Федерации и субъектов РФ, а ее организация регулируется субъектом РФ.

Стоит заметить, что между Трудовым кодексом РФ и ФЗ № 79-ФЗ наблюдается взаимная связь, какая определена надобностью внутренней цельности трудового Законодательства и Законодательства о государственной гражданской службе. В ФЗ № 79-ФЗ напрямую не упоминается о регулировании взаимоотношений гражданской службы нормами ТК РФ, но имеется прямая связь и взаимная зависимость между некоторыми статьями в трудовых и служебных отношениях¹.

В предоставленном случае нужно заметить главенствующую роль Законодательства о гражданской службе, которая относится по своему правовому основанию к системе публичного права, перед Законодательством о труде, которое регулирует сферу частного права. Одновременно с этим, ТК РФ и иные акты Законодательства о труде используются к взаимоотношениям гражданской государственной службы не в абсолютном объеме, а только лишь, в эпизодах, не рассмотренных ФЗ и другими актами федерального Законодательства о гражданской службе.

Данные случаи имеют отношение к: порядку зачисления и прохождения государственной службы; порядку и условиям проведения

¹ Нуртдинова, А.Ф. Практика применения законодательства о труде [Текст]: научно-практическое пособие /А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. - М.: Юристъ, 2014. – С. 56.

аттестации гражданских служащих, установлению иного срока испытания по сравнению с нормами трудового права; проведению конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы.

Кроме основных принципов увольнения, рассмотренных Законодательством РФ о труде, в Законодательстве о государственной гражданской службе определяются и другие причины прекращения гражданским служащим должностных обязанностей. Помимо того, устанавливаются гарантии социальной и правовой защиты гражданских служащих.

Более значительные особенности, по сопоставлению, с Законодательством о труде РФ имеют отношения к правам и обязанностям (ст. 13,15 ФЗ № 79-ФЗ), а также ограничениям и запретам для гражданских служащих (ст. 16,17 ФЗ № 79-ФЗ).

ТК РФ зафиксировал особенности положения гражданских служащих в отношении с некоторыми обстоятельствами осуществления их прав на труд только в порядке разрешения коллективных трудовых споров и в области социально-партнерских отношений. Следовательно, надлежит констатировать, что существенный вопрос о границах регулирования отношений гражданской службы Законодательством о труде и Законодательством о государственной службе до конца еще не разрешен¹.

Субъекты РФ в соответствии ч. 1 ст. 5 могут располагать своим Законодательством о гражданской службе, что разрешает организовать разнообразие в системе государственной гражданской службы, оставляя, при этом, целостность принципов, как ее союза, так и правового статуса гражданских служащих.

Конституции отдельных республик считают, что федеральная государственная служба находится в ведении РФ, а государственная служба

¹ Ноздрачев, А.Ф. От концепции реформирования государственной службы к новым идеям правового регулирования государственно-служебных отношений в Российской Федерации [Текст] /А.Ф. Ноздрачев. – М.: Логос, 2013.- С. 72.

республики - в ведении республики (Конституция Республики Бурятия, ст. 61, 63).

В некоторых случаях, уставы краев, областей содержат независимые от Законодательства РФ разделы о государственной и муниципальной службе, которые не противоречат, при этом, Федеральное Законодательство РФ (Устав Липецкой области, гл. XI; Устав Свердловской области, гл. IX; Устав Курганской области, гл. V и др.). В рассмотренных документах устанавливается, что государственная служба в границах реализации гражданами, занимающими должности в государственных органах и действующими от имени РФ имеющими и выполняющими определенные задачи и функции.

Каждая государственная должность включена в реестр (перечень), создается и устраняется в последовательности, определенной федеральными и областными ФЗ¹.

В уставах предусмотрено, что предъявляемые требования для занятия государственных должностей устанавливаются федеральными и областными ФЗ и содержанием должностных обязанностей служащего. В областях функционируют федеральные гражданские служащие и гражданские служащие области. Правовой статус федеральных гражданских служащих устанавливается Законодательством РФ, гражданских служащих области - федеральным и областным Законодательством. В уставах предусмотрено, что гражданские служащие несут ответственность за свои постановления и поступки. Критерий их ответственности определяется федеральным и областным ФЗ. Урон, который могут причинить неправомерные постановления и поступки гражданских служащих, компенсируется государственным органом, в каком проходит службу работник, на основании решения суда, либо арбитражного суда².

¹ Овсянко, Д.М. Государственная служба Российской Федерации [Текст]: учебное пособие /Д.М. Овсянко. - М.: Юрист, 2014. - С. 63.

² Чиканова, Л.А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики [Текст] /Л.А. Чиканова //Журнал российского права. - 2015.- №4. -С. 33.

Существенное место в уставах краев, областей отведено гарантии исполнения гражданскими служащими своих прямых обязанностей. К примеру, в Уставе Свердловской области (ст. 85) предусмотрено, что в области гарантируются условия, которые нужны для сохранения достоинства и благополучного исполнения государственным служащим должностных обязанностей, которые включают: обязательное государственное страхование от ущерба здоровью, имуществу, связанного с осуществлением служебных функций; защиту служащего и членов его семьи от насилия, угроз, оскорблений и других неправомерных влияний, которые связаны с его служебными полномочиями.

Гражданским служащим краев, областей за счет их бюджета и внебюджетных фондов производят оплату компенсации и надбавки за особые обстоятельства службы, транспортные расходы и другие выплаты, которые определены федеральными и областными ФЗ (к примеру, ст. 141 Устава Курганской области, ст. 17 ФЗ Белгородской области) и т.д.

Гражданские служащие субъектов РФ обладают правом обращаться в суд за защитой личных и профессиональных прав, которые связаны с исполнением прямых служебных обязанностей¹.

В данное время субъекты РФ могут принимать ФЗ о гражданской службе, что разрешает существенно упростить Законодательство и обеспечить удобство его применения².

Если сравнить Законодательство, регулирующее трудовые взаимоотношения между работодателем и работником, с одной стороны, и стороной нанимателя и государственным гражданским служащим, с другой стороны, можно выработать вывод о том, что государственный гражданский служащий считается особым субъектом трудового права. Правовое регулирование служебной деятельности, какого определяется особым Законодательством и при этом, государственные гражданские служащие на

¹ Нуртдинова, А.Ф. Проблемы соотношения гражданского и трудового законодательства [Текст] /А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова // Право и экономика. -2015. -№ 7.-С. 12.

² Лившиц, Р.З. Теория права [Текст]: учебник /Р.З. Лившиц.- М.: БЕК, 2014. – С. 64.

каждом уровне считаются специальными субъектами трудового права. При всем том, нужно опираться на то, что правовому статусу гражданского служащего надлежит выходить из правового статуса работника, трудовые права и обязанности которого обусловлены не только Конституцией РФ, (ст.37), но и ст. 21 ТК РФ. Правовой статус гражданского служащего определяется и уточняется в ФЗ № 79-ФЗ, в котором зафиксированы такие существенные трудовые права, как право распоряжаться своими способностями к труду, свобода труда, право на отдых, ограничение рабочего времени, право оплачиваемый ежегодный отпуск, а также право на индивидуальные трудовые споры¹.

Правовой статус гражданских служащих воспроизводит развития регулирования труда. Правовой статус реализован Федеральным Законодателем по такому неизменному фактору, как характер и значение их труда (службы) в исполнении государственного управления, а, значит, увеличенные запросы к нравственным качествам, профессионализму и ответственности за реализацию властных полномочий. Оттого, все нормы ФЗ № 79-ФЗ в отличие от общих норм, регулирующих труд работника, считаются специальными нормами. Данные нормы и обуславливают особенности в правовом регулировании труда государственных гражданских служащих.

Таким образом, Законодательство о государственной гражданской службе во многих случаях прямо связано с нормами трудового права.

¹ Куренной, А.М., Современные проблемы российского трудового права [Текст] /А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов //Правоведение. -2013. - № 2. С.20.

Глава 2. Правовой статус государственного гражданского служащего в трудовых правоотношениях

2.1. Права и обязанности государственного гражданского служащего в трудовых отношениях

Субъект права — это субъект, признанный в соответствии с ФЗ, имеющий возможность вступить в правоотношение и добиваться (быть носителем) прав и обязанностей. Данное признание соединено с такими качествами, свойственными субъекту, как дееспособность и правоспособность¹.

Субъектами смогут быть:

- физические лица, граждане (работники).
- работодатели – юридические лица (предприятия любых форм собственности, фирмы), другие физические лица (работодатели).
- разнообразные трудовые коллективы.
- профсоюзные комитеты или прочие получившие полномочия выданные работниками выборные органы на предприятии.
- различные социальные партнеры на разнообразных уровнях (федеральном, отраслевом, региональном и других), в лице представителей надлежащих ассоциаций профсоюзов (от работников), от союзов работодателей и от органов власти (исполнительных).
- соответствующие правоохранительные органы (суд, КТС, трудовой арбитраж, примирительная комиссия и т.п.).

Граждане как субъекты трудового права должны обладать трудовой правосубъектностью, т.е. трудовой праводееспособностью, другими словами, обладать и личными действиями завоевывать субъективные трудовые права (правоспособность) и осуществлять трудовые обязанности (дееспособность).

¹ Карлин, А.Б. Государственной службе - новое качество функционирования [Текст] /А.Б. Карлин //Государственная служба.- 2014.- № 6. -С. 10.

Работодатель — либо физическое лицо, либо юридический субъект (предприятие), вошедшее в трудовые отношения с работником (физическим лицом). В эпизодах, определенных федеральными ФЗ, от лица работодателя сможет выступить прочий субъект, который наделен правом заключать трудовые договоры.

Трудовой коллектив — это социальная единство работников предприятия. Трудовой коллектив состоит из коллективов отделов на предприятия (филиалов, цехов и др.).

Профессиональный союз (профсоюз) — это добровольное общественное объединение граждан, объединенных совместными профессиональными, производственными интересами по роду их деятельности¹.

Субъекты трудового права смогут быть систематизированы, отталкиваясь от того, сторонами каких конкретно взаимоотношений, входящих в дисциплину предоставленной отрасли, они смогут выступать.

Во взаимоотношениях по организации труда и руководству трудом в качестве субъектов смогут выступать представители работодателя, обладающие полномочиями по регламентации правовых и (или) правоприменительных актов.

Согласно главе 3 ФЗ №58-ФЗ правовой статус государственных служащих содержит главные права и обязанности государственного служащего, и также запреты и ограничения, соединенные с гражданской службой, требование к должностному поведению государственного служащего и улаживания конфликтов в своих интересах.

В качестве существенного элемента правового статуса государственного служащего, выявляющего демократизм государственной службы и определяющего ее результативное функционирование, выступают права государственного служащего.

¹ Казанцев, Н.М. Публично-правовое регулирование государственной службы [Текст] /Н.М. Казанцев //Государственная служба Российской Федерации: первые шаги и перспективы.- 2015.-№8.-С. 16.

Определенные ФЗ № 79-ФЗ и другими ФЗ о соответственном виде государственной службы права государственного служащего возможно распределить на три группы¹:

- права, устанавливающие понимание служащим своего правового статуса и его правовую защиту;
- права, содействующие прямому исполнению служебных обязанностей;
- права, способствующие увеличению должностной инициативности государственного служащего, осуществления принадлежащих ему конституционных прав и свобод и устанавливающие социальные гарантии служащего.

Гражданский служащий имеет право:

- на снабжение подобающих организационно-технических обстоятельств, нужных для осуществления профессиональных обязанностей;
- знакомство с должностным регламентом и другими документами, устанавливающими его права и обязанности по заменяемой должности гражданской службы, показателями оценки результативности осуществления должностных обязанностей, критериями действенности профессиональной служебной деятельности и обстоятельствами должностного роста;
- отдых, который обеспечивается определением предельной длительности служебного периода, назначением выходных дней и нерабочих праздничных дней, и также ежегодных оплачиваемых главного и дополнительного отпусков;
- оплату труда и иные выплаты на основании ФЗ № 79-ФЗ, прочих нормативных правовых актов РФ и обстоятельств служебного контракта;
- знакомство с рекомендациями о профессиональной служебной деятельности и прочими документами до занесения их в личное дело,

¹ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015, с изм. от 23.05.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф

данными из личного дела, а при этом, на присоединение к личному делу письменных разъяснений и иных документов;

- защиту сведений о гражданском служащем;
- должностной рост на конкурсной основе;
- профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку в порядке, установленном ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и другими федеральными ФЗ;
- членство в профессиональном союзе;
- рассмотрение индивидуальных служебных споров в соответствии с указанным ФЗ и другими федеральными ФЗ;
- проведение по его заявлению служебной проверки;
- защиту своих прав и Законодательных интересов на гражданской службе, включая обжалование в суд при их нарушении;
- медицинское страхование в соответствии с ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», федеральным ФЗ о медицинском страховании государственных служащих;
- государственную защиту своих жизни и здоровья, жизни и здоровья членов своей семьи, а также принадлежащего ему имущества;
- государственное пенсионное обеспечение в соответствии с ФЗ от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»¹.

Помимо того, правом прохождения государственной службы согласно ст. 21 ФЗ №79-ФЗ² располагают граждане, которые достигли 18 лет, обладающие государственным языком РФ и не достигнувшие максимального возраста нахождения на гражданской службе - 65 лет.

В противоположность Трудовому кодексу РФ (далее - ТК РФ), который разрешает принимать на работу, в качестве общего правила, граждан с 16

¹ Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ (ред. от 28.11.2015, с изм. от 23.05.2016) «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф

² Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Консультант Плюс: Версия Проф

лет, права поступать на государственную службу получает гражданин лишь с 18 лет (это можно отнести и к государственной гражданской, и к военной и к правоохранительным службам), что определено особенностью профессиональной деятельности служащего, более значительной, по сопоставлению с иной ответственностью служащих за исполнение возложенных обязанностей.

Определение возрастной меры для зачисления на государственную службу и пребывания на государственной службе определило перед практикой проблему, не считается ли это дискриминацией.

Требование о следовании возрастным критериям при зачислении на государственную службу и увольнение с нее по достижении максимального возраста для пребывания на должности государственной службы многократно оспаривалось в Конституционном Суде РФ, как не отвечающее Конституции РФ.

Так, к примеру, Конституционным Судом РФ в своем определении от 3 октября 2002 года №233-О определено, что данная гарантия в частях 1 и 2 статьи 19 Конституции РФ о равноправии всех перед ФЗ и судом, а также равноправие прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, национальности, отношения к религии, расы, происхождения, принадлежности к общественным объединениям, языка, места жительства, имущественного и должностного положения, убеждений и прочих условий не мешает определению различий в правовом регулировании труда (происхождения службы) в отношении граждан, относящихся к разным по обстоятельствам и роду деятельности категориям¹.

Аналогичные различия, основанные на свойственных (квалификационных) запросах, соответствующие установленной работе,

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 03.10.2002 N 233-О «По запросу группы депутатов Государственной Думы о проверке конституционности положений статьи 25 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации», статьи 43 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», статьи 14 Федерального конституционного закона «О судебной системе Российской Федерации» и статьи 20.1 Федерального закона «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф

согласно п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий» от 25 июня 1958 года №111 не считаются дискриминацией. Поэтому, установление высшей возрастной планки для нахождения на государственной должности, как установленного спецификой профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, не может характеризоваться как дискриминационное ограничение конституционных прав¹.

Обязанности государственного служащего определяют суть его служебной деятельности, поэтому государство (государственный орган) зачисляет на работу гражданина, преимущественно, в целях определения ему надлежащих должностных обязанностей. Невыполнение либо ненадлежащее осуществление государственными служащими своих обязанностей, а также нарушение ими правил определенных административных процедур считаются причинами появления конфликтов в работе с гражданами².

Область совместных обязанностей государственного служащего определяется следующим:

- 1) придерживаться Конституции РФ, федеральным конституционным ФЗ, федеральным ФЗ, прочим нормативным правовым актам РФ, ФЗ и прочим нормативным правовым актам субъектов РФ и обеспечить их осуществление;
- 2) реализовывать служебные обязанности на основании должностного регламента;
- 3) преисполнять задания надлежащих начальников, предоставленные в границах их полномочий, определенных ФЗ РФ;
- 4) придерживаться при осуществлении служебных обязанностей права и интересам граждан и организаций;
- 5) придерживаться служебного порядка государственного органа;

¹ Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф

² Манохин, В.М. Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование [Текст] /В.М. Манохин.- М.: Юристъ, 2015. – С .45.

6) содержать величину квалификации, нужную для подобающего осуществления должностных обязанностей;

7) не подвергать разглашению знаний, содержащих государственную и прочую сохраняемую ФЗ тайну, при этом, данные, которые стали ему знакомыми в связи с осуществлением профессиональных обязанностей, в том числе сведения, относящиеся к личной жизни и здоровья граждан или задевающие их честь и достоинство;

8) сберегать госимущество, в том числе данное ему для осуществления профессиональных обязанностей;

9) подавать в определенном порядке предусмотренные ФЗ данные о себе лично и членах своей семьи;

10) заявлять о выходе из гражданства РФ или о получении гражданства иного государства в день выхода из гражданства РФ или в день получения гражданства иного государства;

11) придерживаться ограничения, в осуществлении обязательств и требований к профессиональному поведению, не преступать запреты, какие определены ФЗ РФ;

12) высказывать стороне нанимателя о личном интересе при осуществлении профессиональных обязанностей, которые могут привести к конфликту интересов, принимать меры по предупреждению данного конфликта¹.

Гражданский служащий не имеет право осуществлять предоставленное ему незаконное задание. При приобретении от соответственного начальника задания, которое является, по суждению гражданского служащего, незаконным, гражданский служащий должен доставить в письменной форме определение незаконности предоставленного задания с подтверждением тезисов Законодательства РФ, какие смогут быть преступлены при осуществлении показанного задания, и заработать от начальника

¹ 9. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015, с изм. от 23.05.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф

доказательство данного задания в письменной форме. Если подтверждения начальником предоставленного задания в письменной форме гражданский служащий должен отказаться от его осуществления¹.

Действующие в иных областях занятости граждане трудятся «на себя», в то же время, как государственный служащий трудится во «благо» государству, так как он, выполняет государственные функции, обходит себя в профессии, олицетворяет волю государства, а не личную волю. В отличие с иными гражданами РФ, у государственного служащего ограничены не только лишь его конституционные права, но и иные собственные права и свободы. К примеру, имеются запрещения на приобретение добавочного заработка в иных трудовых сферах, другие граждане имеют право, возможно, на иную, дополнительно оплачиваемую деятельность, в то время как государственным служащим нельзя заниматься никакой предпринимательской деятельностью².

В соответствии с действующим Законодательством государственному служащему нельзя осуществлять другую оплачиваемую работу, кроме преподавательской, медицинской, научной, творческой деятельности.

Преподавательская, медицинская, научная, творческая деятельность в этом случае в расчет не берется, потому, что оплата труда невысокая и предназначается, преимущественно, для удовлетворения созидательных потребностей. В данном обстоятельстве, заработная плата госслужащего приобретает существенное значение. Иным, главным дополнением считается запрет государственным служащим на то, чтобы они участвовали в митингах, в забастовках, даже с целью защиты своих профессиональных прав. Из-за того, что право на забастовку считается прекращением деятельности рабочими и служащими определенных организаций, группы организаций, целой отрасли самое важное и Законодательных средств, при помощи которой рабочие и служащие, а так же, их организации имеют возможность

¹ Государственная служба [Текст]: учебник /Под ред. Оболенского А.В. - М.: ДЕЛО, 2015. – С. 87.

² Демин, А.А. Государственная служба [Текст]: учебное пособие /А.А. Демин.- М.: Зерцало, 2014.-С. 29.

реализовывать и вести борьбу за свои экономические и социальные интересы¹.

Данные ограничения свобод и прав круга интересов государственных служащих должно отмечаться вознаграждением, которое может содержать в себе группу мер, направленных:

1. на вознаграждение ограничений, которые определены характером деятельности;
2. на осуществление социальных ожиданий, в обосновании профессионального выбора государственного служащего;
3. на устранение факторов, которые могут помешать служебной деятельности. В данном случае, смогут подвергнуться анализу меры по совмещению частных интересов государственных служащих с кругом интересов государства².

При поступлении на государственную службу, человек обязан, предоставить все сведения о имуществе и доходах на предоставленное время. Данные требования, которые предшествуют приему на государственную службу, не применяют при приеме на иную трудовую деятельность. К примеру, при устройстве на должность в больнице человек проходит медицинский осмотр, при поступлении на службу в театр рассматривают заслуги и успехи с прежних мест работы, но, ни в одной сфере деятельности не интересуются материальным положением человека.

Отличительная черта деятельности госслужащего состоит в следующем:

- государственные служащие самостоятельно никаких материальных ценностей не производят, в то же время, создают условия их производства. Каждый госслужащий считается дополнительной частью для производства материальных ценностей;

¹ Казанцев, Н.М. Публично-правовое регулирование государственной службы [Текст] /Н.М. Казанцев //Государственная служба Российской Федерации: первые шаги и перспективы.- 2015.-№8.-С. 16.

² Куренной, А.М., Современные проблемы российского трудового права [Текст] /А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов //Правоведение. -2013. - № 2. С.21.

- предметом труда госслужащего считается информация, при помощи которой он воздействует на управляемых;

- все госслужащие могут влиять на других людей используя исходящую от них информацию, облаченную в форму актов, постановлений, приказов, ФЗ и пр. документов, которые для других считаются обязательными к исполнению¹.

Отличие заключается в том, что данные права не смогут быть применены в личных целях;

- государственные служащие занимают должности в государственных учреждениях, что обозначает, что они трудятся в государственных интересах, исполняя волю тех государственных органов, какие оплачивают их деятельность;

- оплата деятельности, которую зарабатывают государственные служащие, производится из государственного бюджета;

- государственный служащий функционирует от имени государства или государственного органа;

- государственные служащие осуществляют свою работу на профессиональной и осведомленной основе, и потому получают сведения о своей работе лишь после проведения надлежащих действий, которые должны подтвердить его навыки, опыт, знания.

Законодательство не позволяет госслужащим заниматься предпринимательской деятельностью, выражать помощь предпринимательским сферам, вступать с ними в сделки, брать вознаграждение от иных лиц за осуществление или не осуществление госслужащими своих профессиональных обязанностей; принуждать их представлять декларации о доходах при вступлении в должность, при проведении имущественных сделок на сумму, которая превышает стократную минимальную зарплату, определенных федеральным ФЗ, ценные

¹ Манохин, В.М. Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование [Текст] /В.М. Манохин.- М.: Юристъ, 2015. – С. 96.

бумаги, облигации, акции по которым может быть получен доход. Согласно Законодательства несоответствие правилам государственных служащих, непредставление ими декларации о доходах или намеренное представление в ней неточной информации может повлечь отстранение от занимаемой должности¹.

Пожелания государственных служащих, прежде всего, объединены с удовлетворением потребностей — устремление к профессиональному росту и продвижению по карьерной лестнице, почтению, получению материальных благ².

При этом, явно наблюдаются два направления данного процесса:

- 1) карьера служебная, то есть рост профессионального статуса, соединенная с расстановкой кадров;
- 2) карьера профессиональная, то есть квалификационное формирование, соединенное с образованием, желанием браться за более сложную деятельность.

Выделяют четыре вида служебных направления госслужащих: на вознаграждение, на карьеру, на условия работы, на характер работы. В жизни эти направления сочетаются в различных видах. Для достижения наибольшей результативности и отдачи труда необходимо применять одну, конкретную направленность³.

Удовлетворенность службой у госслужащих практически отсутствует, с точки зрения, первичных потребностей, вернее, данная дело остается в тени. Более часто, мотивация госслужащих бывает учтена с позиции вторичных потребностей, более значимых потребностей. Государственные служащие поступают на службу, не только ради заработной платы, а, чтобы служить высшим социальным интересам. Деньги и предметы роскоши для подобных людей — не приоритет. Мотивация госслужащих не

¹Овсянко, Д.М. Государственная служба Российской Федерации [Текст]: учебное пособие /Д.М. Овсянко. - М.: Юристъ, 2014. – С. 73

²Пресняков, М.В. Проблемы правового регулирования государственно-служебных отношений [Текст] /М.В. Пресняков, С.Е. Чанов //Трудовое право. - 2015.- № 3.- С. 11.

³Тихомиров, Ю.А. Публичное право [Текст]: учебник /Ю.А. Тихомиров.- М.: БЕК, 2015.- С. 94.

ограничивается их материальными льготами, надлежит учитывать их психологический интерес, признание со стороны коллег, начальства, общества в целом и самоуважение. В данном случае посчитается первичный вопрос образования позитивного, делового стиля госслужбы на основании честной и своевременной информации. Денежная награда государственного гражданского служащего, являясь оплатой его трудовых возможностей, считается частью системы зарплаты трудового права, исходя из прошлого этапа формирования денежного содержания госслужащих, непрерывно объединенной с историей формирования зарплаты, и при этом, из того, что ФЗ о государственной гражданской службе рассматривает соображениями, которые присущи системе заработной платы в трудовом праве. У денежного содержания госслужащего наблюдается единство с правовой природой заработной платы, одинаковыми функциями и гарантиями. Разнообразные недостатки в Законодательстве о денежном содержании госслужащих возмещаются в использовании норм трудового права. Денежное содержание, как и заработная плата, выплачивается регулярно за совершаемую служебную деятельность. Денежное содержание, как и заработную плату, можно разделить на основную и дополнительную части. Удержания из расплаты за труд государственного гражданского служащего вероятны только по основаниям, которые указаны в Трудовом кодексе РФ. Материальное поощрение считается основанием, определяющим мотивом поведения госслужащего, по этой причине, материальные мотиваторы смогут играть существенную роль в мотивации труда госслужащих. К примеру, статья 23 «Поощрение государственных служащих» повествует о единовременном денежном поощрении, какое сможет быть выплачено за исполнение служебных поручений особенной значительности или сложности. Данное поощрение, его размер, сможет подтолкнуть служащего к выказыванию своих наилучших черт¹.

¹ Чиканова, Л.А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики [Текст] /Л.А. Чиканова //Журнал российского права. - 2015.- №4. –С. 33.

Из вышерассмотренного можно увидеть, что государственная служба, как профессиональная деятельность гражданина располагает своей личной спецификой, и при том, госслужащий считается субъектом, так же, и трудового права.

2.2. Дисциплинарная и материальная ответственность государственного гражданского служащего

Наступает ответственность государственных служащих за нарушение правопорядка и дисциплины, неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей.

Служебная дисциплина на госслужбе - непременное исполнение служебного режима государственного органа и служебного регламента, определенных, в соответствии, с федеральными ФЗ, иными нормативными правовыми актами. Служебный распорядок госоргана бывает утвержден стороной работодателя, с учетом мнения выборного профсоюзного органа этого государственного органа¹.

За нарушения, госслужащие смогут нести дисциплинарную, административную, уголовную и материальную ответственность.

Важнейшим видом ответственности считается дисциплинарная ответственность (за совершение должностного или дисциплинарного проступка). За невыполнение или недостаточно хорошо выполненную служебную деятельность (должностной проступок) на госслужащего налагается руководителем или органом, которые имеют право назначать госслужащего на должность, определенные дисциплинарные взыскания.

Дисциплинарная ответственность содержится в наложении на госслужащих, произведших служебные (дисциплинарные) проступки,

¹ Чиканова, Л.А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики [Текст] /Л.А. Чиканова //Журнал российского права.- 2015.- №4. –С. 35.

дисциплинарных взысканий властью представителей администрации (руководителей, начальников)¹.

Дисциплинарными взысканиями, используемыми к гражданским служащим, считаются:

- предупреждение о неполном должностном соответствии;
- замечание; выговор; освобождение от замещаемой должности гражданской службы; увольнение с госслужбы.

Перед использованием дисциплинарного взыскания проводят служебную проверку.

Если только, в течение года, со дня использования дисциплинарного взыскания госслужащий, снова, не подвергнется новому дисциплинарному взысканию, дисциплинарное взыскание аннулированным.

Орган употребивший взыскание, сможет снять его до окончания года со дня использования взыскания по личной инициативе, по письменному заявлению гражданского служащего или по поручительству его прямого начальника, если тот кого подвергли взысканию не совершит нового виновного деяния и проявит себя как добросовестный служащий. Вышестоящему начальнику, то же, разрешается снять дисциплинарное взыскание. С госслужащего могут снимать, только, одно дисциплинарное взыскание.

В период действия дисциплинарного взыскания, критерии поощрения к данному госслужащему не используются, кроме досрочного отстранения наложенного ранее дисциплинарного взыскания².

Отечественное Законодательство определяет административную ответственность в тех случаях, когда госслужащие считаются должностными лицами, на основании с Законодательством об административных правонарушениях. Под должностным разумеется лицо, которое, постоянно

¹ Седов, В. Характер служебных отношений [Текст] /В. Седов //Трудовое право для кадровика.- 2013.- №1. – С. 21.

² Нуртдинова, А.Ф. Практика применения законодательства о труде [Текст]: научно-практическое пособие /А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. - М.: Юристъ, 2014. – С. 76.

или временно осуществляет функции стороны власти, т. е. лицо, которое наделили распорядительными полномочиями в отношении лиц, которые не находятся в служебной зависимости от него и лицо, исполняющее административно-хозяйственные или организационно-распорядительные функции в госорганах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных Силах РФ, других войсках и воинских формированиях РФ. Должностных лиц можно отстранить от административной ответственности, если они не совершили административных правонарушений, так как, с не выполнением, либо не достаточном, выполнением своих служебных обязанностей¹.

В отечественном ФЗ присутствует уголовная ответственность должностных лиц, если происходит злоупотребление должностными полномочиями, если превышаются должностные полномочий, если имеется отказ в предоставлении информации Федеральному Собранию РФ или Счетной палате РФ, если происходит присвоение полномочий должностного лица, неправомерное участие в предпринимательской деятельности, получение и дачу взятки, служебный подлог и халатность. При изучении дел о правонарушениях против интересов госслужбы в суде можно использовать такую меру уголовного наказания, как лишение госслужащего - должностного лица - права занимать соответствующие государственные должности².

Для госслужащих определена материальная ответственность. Она реализовывает право-восстановительную функцию и наступает за определенный проступок, который нанес материальный ущерб органам госвласти (в том числе органам исполнительной власти).

Материальная ответственность содержится в компенсации служащим, который причинил имущественный ущерб или вред. В данном случае, к

¹ Ноздрачев, А.Ф. Государственная служба [Текст]: учебник /А.Ф. Ноздрачев. - М.: Статут, 2015.- С. 94.

² Полетаев, Ю.Н. Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда [Текст] /Ю.Н. Полетаев. –Спб.: Питер, 2015.-С. 54.

материальной ответственности привлекут виноватого к дисциплинарной ответственности.

Глава 3 Проблемы трудовых отношений в рамках прохождения государственной службы

3.1 Особенности оформления на государственную гражданскую службу

В соответствии с Конституцией Российской Федерации Законодательством Российской Федерации устанавливаются основные принципы, лежащие в основе формирования и функционирования системы государственной и гражданской службы как один из его основных видов.

Конституция Российской Федерации, имеет три правила, которые применяются к концепции государственной службы и непосредственно связанные с конституционной основой государственной службы: статья 32 предусматривает право граждан на равный доступ к государственным службам РФ; пункт «т» статьи 71 федеральная государственная служба, относится к юрисдикции Российской Федерации; Часть 3 статьи 97 запрещает депутатам Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, в то же время находиться на госслужбе¹.

Согласно части 4 статьи 32 Конституции РФ и статье 4 ФЗ №58-ФЗ, все граждане РФ имеют одинаковый доступ к госслужбе в соответствии с профессиональной подготовкой и со своими способностями. Из этого можно понять, что при принятии на госслужбу и прохождении госслужбы запрещается любая дискриминация: социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, а также по признакам пола.

В основе поступления на государственную гражданскую службу лежит сложный фактический состав, состоящий из процедуры конкурсного отбора, акта назначения на должность и заключения служебного контракта.

Процедура допуска к государственной службе имеет свои особенности, связанные, главным образом, с демократической процедурой конкурсного отбора кандидатов для работы на госслужбе, отраженные в ст. 22 ФЗ № 58-ФЗ, который определено особым характером, которые выполняют

¹ Конституция Российской Федерации [Текст]: офиц. текст. // Российская газета. –1993. – № 237.

государственными должностными лицами на каждом уровне, с высокой социальной значимостью и ответственностью за эти обязательства¹.

В соответствии с п. 1 ст. 22 ФЗ №79-ФЗ конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы проводится для определения оценке профессионального уровня кандидатов на замещение должности в органах госслужбы, их соответствия определенным профессиональным требованиям на конкретную должность.

Процедура проведения отбора детально расписана в Указе Президента РФ от 1 февраля 2004 года №112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – Указ № 112). На основании п. 6 ст. 12 ФЗ №79-ФЗ профессиональные требования к определенной должности госслужбы, определены особенностью конкретно данной должности, содержатся в должностном регламенте госслужащего.

Следовательно, конституционное право граждан РФ обращает особое внимание на равноправный доступ к госслужбе, и при этом, в связи с Законодательством РФ право госслужащих на должностной рост (пп. 10 п. 1 статьи 14 ФЗ №79-ФЗ) определяется на конкурсной основе. Использование конкурсных процедур при выборе кадров содействует укомплектованности государственных органов РФ самыми способными и профессиональными специалистами.

Согласно общего правила устройства на госслужбу и замещения иной должности гражданской службы имеется ряд исключений. Ч. 2 ст. 22 ФЗ №79-ФЗ определяют эпизоды, когда конкурс не проводят:

1) при направлении на замещаемые должности на конкретный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)».

¹ Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О системе государственной службы Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф

2) при назначении на должности гражданской службы категории «руководители», назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ или Правительством РФ.

3) при заключении срочного служебного контракта.

4) при предоставлении гражданскому служащему другой должности, предусмотренной ФЗ №79-ФЗ;

5) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе¹.

В дополнение к вышеуказанным правилам императивное создание исключений к процедуре общего конкурсного отбора на должность гражданского служащего, помогает установить, когда конкурс проводить не обязательно.

Например, при направлении на должности, реализации должностных обязанностей, которые связаны с употреблением данных, составляющих государственную тайну (ч. 4 ст. 22 ФЗ №79-ФЗ). В ином случае, когда конкурс не проводится, считается, направление на должность, которая может относиться к низшей группе должностей госслужбы. Постановление о замещении названных должностей без проведения конкурса берет сторона нанимателя, который сможет определяться во всяком конкретном эпизоде индивидуально (часть 5 статьи 22 ФЗ №79-ФЗ).

Это положение ФЗ №79-ФЗ стоит подвергнуть критике, потому, что вероятность зачисления на государственную гражданскую службу без процедуры конкурсного отбора содействует замещению должностей государственной гражданской службы «своими» или «случайными» людьми, в данное время, эту норму права стоит соотнести к категорией норм права с присутствием фактора коррупции. Присутствие вероятных вариантов

¹ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015, с изм. от 23.05.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф

поведения создаст для уполномоченного должностного лица неплохие обстоятельства для совершения акта коррупции.

На основании п. 23 «Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», утвержденного Указом №112 по итогам конкурса публикуется акт стороны нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и с ним будет заключен служебный контракт¹.

Стоит отметить, что служебный контракт бывает заключен на основании акта о назначении на должность. В трудовом же праве, в соответствии со ст. 68 ТК РФ приказ о приеме на работу только подтверждает отношения, которые уже возникли на основании трудового договора. Поэтому, акт о назначении на должность считается частью сложного фактического целого (один из юридических фактов), а приказ о приеме на работу не может являться таковым, потому, что не влечет правовых последствий.

На основании трудового Законодательства, назначение на должность считается только способом появления трудовых отношений, которое используют в одном ряду с иными, например, с избранием по конкурсу. В отношении же гражданских служащих данный акт о назначении в любых случаях считается нужной частью процедуры, проводимой при приеме на госслужбу.

На основании п. 1 статьи 23 ФЗ №79-ФЗ служебный контракт это договоренность между стороной нанимателя и гражданином, который поступает на гражданскую службу, или гражданским служащим о освоении им гражданской службы и замещении должности гражданской службы.

Приходим к выводу, что сторонами служебного контракта считаются:

а) сторона нанимателя и гражданин, поступающий на гражданскую службу;

¹ Указ Президента РФ от 05.03.2015 № 112 (ред. от 02.12.2015) «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих аппарата Счетной палаты Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф

б) сторона нанимателя и гражданский служащий.

Следовательно, служебный контракт - это правовой акт, считающийся основой появления служебных взаимоотношений, из-за которого его сторонами приобретаются права и обязанности, которые способны определить их правовое положение на госслужбе в качестве служащих¹.

Посчитается вопрос в отношении установления сторон служебного контракта. Федеральным Законодателем стороной служебного контракта назначен руководитель государственного органа (ст. 1, 23 ФЗ №79-ФЗ).

Таким образом, стороной контракта считается не государство как работодатель, не считается государственный орган, который выполняет функции государства и в какой пытается войти конкретный гражданин и госслужащий. В этой связи, выяснилось, что сотрудник фактически служит не государству, и, даже не государственному органу, а должностному лицу, потому что по контракту гражданский служащий несет обязательство находится перед ним как участник Договора.

В свою очередь, оказывается, что это глава предоставляет гражданам возможность прохождения госслужбы, в полном объеме выплачивает заработную плату, предоставляет гражданину государственные социальные гарантии и т.д.

Нахождение в качестве стороны контракта определенного руководителя госоргана определяет и некоторые другие проблемы. Например, посчитается вопрос о правовой силе контракта в том случае, если его сторона, которой считается руководитель государственного органа, уволен. Возможно ли, полагать контракт действующим, есть ли в определении места назначения иного начальника присутствует «автоматическое» правопреемство или для этого необходим соответствующий административный акт? ФЗ №79-ФЗ ответа на этот вопрос ответа не дает.

¹ Атаманчук, С.Г. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика [Текст] /С.Г. Атаманчук. - М.: РАГС, 2013.-С. 106.

Не могут предложить положительное и действенное их решение и учеными-административистами. Рассматривая данный вопрос, А.А. Гришковец пришел к выводу, что не так существенно, какая персона выступает в качестве противоположной стороны служебного контракта, который заключается с госслужащим. Гораздо более существенно иное: необходим ли контракт на госслужбе как основание взаимосвязей между государством и служащим. В итоге, А.А. Гришковец пришел к выводу, что от контракта необходимо отказаться, а статус госслужащего необходимо поставить в один ряд со статусом федерального судьи. И выработать это нужно, преимущественно, в части которая касается юридического оформления получения полномочий, назначения на должность и высвобождения от должности, что сможет дать стабильность правового положения госслужащего¹.

Однако этот вывод не может быть принят, как конструктивные. В основном это не решает проблемы. Независимо от того, примут ли гражданского служащего на работу по контракту, или только на основании Федерального Законодательного акта назначения, результирующей юридической связи должны быть четко определены, другой стороной. И такая сторона не считается «абстрактным» государством, а определенным государственным органом.

Не просто так, когда речь идет о сути контракта, Федеральный Законодатель распоряжается указать в нем, обязательно, наименование государственного органа, и только потом, (в скобках) фамилию, имя, отчество стороны нанимателя. Если анализировать данную запись дословного, то надлежит считать, что определение «сторона нанимателя» и «государственный орган» - синонимы, но данное вступает в противоречие иным тезисам ФЗ №79-ФЗ и конкретно идее, которая находится в его

¹ Гришковец, А.А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации [Текст] /А.А. Гришковец.- М.: Дело и Сервис, 2013. – С. 187.

основании. Похожие противоречия и нестыковки можно увидеть и в некоторых иных положениях ФЗ №79-ФЗ¹.

Определение «существенные условия трудового договора» замещено определением «условия, обязательные для включения в трудовой договор», что более верно. Если учесть единство подходов к урегулированию трудовых договоров в ТК РФ и служебных контрактов гражданских служащих в ФЗ № 79-ФЗ, было бы неплохо в Федеральном Законодательном порядке применить данное новшество, таким же образом, и на соглашения служебных контрактов².

Таким образом, в служебный контракт в обязательном порядке помещают следующую информацию: сторона работодателя имеет обязательства в предоставлении гражданину с приходом на государственную службу, возможность прохождения этой самой, государственной службы и предоставлять гражданину возможность замещения должности гражданского служащего на основании ФЗ №58-ФЗ, прочими ФЗ и другими нормативными правовыми актами о гражданской службе, вовремя и в полном объеме выплатить служащему денежное вознаграждение и дать ему все причитающиеся государственные социальные гарантии (пункт 2 статьи 23 ФЗ№79-ФЗ).

Таким образом, рассматривая статьи ФЗ №79-ФЗ, которые связаны со служебным контрактом, возможно, прийти к выводу, что служебный контракт как договор (свободное волеизъявление при их формулировке) крайне досконально регламентирован. ФЗ №79-ФЗ либо сам определяет нормы, неперенные для осуществления, либо отправляет к другим нормативным актам - уже принятым или тем, которые должны быть приняты.

Например, можно рассмотреть Указ Президента РФ от 16 февраля 2005 года №159, утвердивший определенную форму служебного контракта о прохождении госслужбы в РФ и замещении должности госслужбы в РФ.

¹ Демин, А.А. Государственная служба [Текст]: учебное пособие /А.А. Демин.- М.: Зерцало, 2014.-С. 88.

² Карлин, А.Б. Государственной службе - новое качество функционирования [Текст] /А.Б. Карлин //Государственная служба.- 2014.- № 6. -С. 13.

Гражданину или госслужащему только лишь нужно «соглашаться» с предложенными обстоятельствами и условиями, которые ему предложены ФЗ №79-ФЗ и другими нормативными правовыми актами¹.

Имеются отдельные особенности, которые связаны с специальным характером профессиональной деятельности государственного гражданского служащего. Так, в отличие от норм ТК РФ, которые предусматривают наибольший срок испытания около 3 месяцев, а в некоторых случаях 6 месяцев, ст. 27 ФЗ №79-ФЗ определено, что срок испытания при прохождении государственной гражданской службы устанавливается продолжительностью от трех месяцев до одного года.

3.2 Проблемы регулирования служебного времени и времени отдыха государственных гражданских служащих

В соответствии с п. 1 ст. 45 ФЗ №79-ФЗ определяется, что служебное время – это время, в период которого госслужащий, опираясь на свой служебный распорядок госоргана или с режимными моментами службы, или обстоятельствами служебного контракта, может выполнять свои должностные обязанности, в другое время, которое, в соответствии с ФЗ РФ и другими нормативными актами, можно отнести к служебному времени.

Следовательно, список временных отрезков, какие включаются в служебное время не считается полным.

В соответствии с рассмотренным определением продолжительность служебного времени и его разделение в календарном периоде

¹ Указ Президента РФ от 16.02.2005 № 159 «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф

устанавливается служебным распорядком госоргана, графиком службы либо условиями служебного контракта¹.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что освоение госслужбы в режиме сменной работы, которая предусмотрена ТК РФ для работников, которые осуществляют свою деятельность на основании трудового договора, на практике не используется.

Если же режим служебного времени и времени отдыха различается у госслужащего со служебным распорядком госоргана, то предоставленное условие делается основным условием контракта в силу пп. 7 п. 3 ст. 24 ФЗ №79-ФЗ. В соответствии с п. 3 ст. 45 ФЗ № 79-ФЗ разрешается определение для госслужащих особенного режима работы - ненормированного служебного дня².

При этом, нужно иметь в виду, что исполнение работы сверх назначенной нормы служебного времени должно быть определено серьезными основаниями и иметь нерегулярный характер. Нельзя заставлять госслужащих регулярно работать за пределами служебного времени, потому, что это может привести к практическому повышению продолжительности служебного дня и войдет в противоречие с определенными для данной категории служащих гарантиями, например, с Федеральным Законодательным правом на отдых.

Госслужащим, у которых имеется ненормированный служебный день, на основании п. 4 ст. 45 ФЗ №79-ФЗ должен быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, длительность которого будет зависеть от количества и сложности выполняемых госслужащим должностных обязанностей, напряженности, интенсивности и иных обстоятельств гражданской службы.

¹ Бикбулатова, Г.Г. Государственные гражданские служащие как специфические субъекты трудовых отношений [Текст] / Г.Г. Бикбулатова // Молодой ученый. - 2013. - №5. - С. 357.

² Государственная служба [Текст]: учебник / Под ред. Оболонского А.В. - М.: ДЕЛО, 2015. - С. 174.

Последовательность и обстоятельства предоставления госслужащим ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день были приняты Правительством Российской Федерации 31 декабря 2008 года.

В эпизодах, в которых отпуск не предоставлен или по каким-либо обстоятельствам не сможет быть дан, то в соответствии с п. 4 ст. 45 ФЗ №79-ФЗ с письменного согласия госслужащего деятельность за временными рамками оговоренной в контракте продолжительности должна возмещаться как сверхурочная работа. В этом случае используется общая норма - гарантирование по оплате, предусмотренное ст. 152 ТК РФ. Из этого посчитается обязательство со стороны нанимателя проводить точный учет деятельности за временными рамками оговоренной в контракте.

Данное положение отлично от общего правила, так как ст. 119 ТК РФ для работников предусматривают лишь дополнительно оплачиваемый отпуск без вероятности оплаты труда, за переработку.

Работа по совместительству (статья 60.1 ТК РФ), считается одной из форм работы, которая находится за временными рамками продолжительности времени труда¹.

В отношении госслужащих запрет на работу по совместительству заменили на ограничения, которые были установлены ФЗ №79-ФЗ. Например, в соответствии с п. 2 ст. 14 ФЗ №79-ФЗ госслужащий имеет право с предварительного разрешения стороны нанимателя заниматься другим видом оплачиваемой деятельности, только если данная деятельность не влечет за собой конфликт интересов. Только ст. 17 ФЗ №79-ФЗ определяет полный запрет на дополнительную работу госслужащего в деятельности органа управления коммерческой организации на платной основе.

Право на отдых - это одно из прав, гарантированных госслужащим, а также это конституционное право любого человека, и данное право закреплено в ст. 37 Конституции РФ, которая так же гарантирует всем, кто

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) [Электронная версия]
// Консультант Плюс: Версия Проф

работает по трудовому договору определенную федеральным ФЗ длительность трудового времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Конституционные гарантии, определенно, имеют распространение и на госслужащих. Только, для этой категории трудящихся имеются определенные отличия, которые установлены ФЗ № 79-ФЗ¹.

Вместе с тем, ФЗ № 79-ФЗ, поддерживает ст. 107 ТК РФ, которая предусматривает вытекающие из ее содержания виды отдыха:

- Перерывы в течение рабочего дня (смены);
- Ежедневный (междусменный) отдых;
- Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- Нерабочие праздничные дни;
- Отпуск.

ФЗ №79-ФЗ никаких других видов отдыха для госслужащих не определено.

Общие правила и гарантии, которые устанавливаются в ТК РФ и ином трудовом Законодательстве, в полной мере относятся и к госслужащим, обязанностям стороны нанимателя, охране права госслужащих на приобретение и применение периода отдыха.

Обусловленной спецификой у госслужащих располагает такой вид отдыха, как отпуск (ст. 46 ФЗ №79-ФЗ).

Непохожестью на прочих работников для госслужащих считается то, в согласно п. 2 ст. 46 ФЗ №79-ФЗ их ежегодный оплачиваемый отпуск состоит из главного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков. Длительность главного оплачиваемого отпуска зависит от должности госслужащего. Для служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы, установлен основной отпуск продолжительностью 35 календарных дней. Для других гражданских

¹ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015, с изм. от 23.05.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф

служащих продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет 30 дней.

Соответственно, ст. 115 ТК РФ госслужащим определяют более длинный главный оплачиваемый отпуск.

К главному отпуску прибавляют дополнительные отпуска. Для госслужащих предусматривают три типа дополнительных отпусков: за выслугу лет (ч. 5 ст. 46 ФЗ №79-ФЗ), за ненормированный рабочий день, и в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями гражданской службы (ч. 7 ст. 46 ФЗ №79-ФЗ).

Отпуск за выслугу лет дается без исключения всем госслужащим, и он носит мотивирующий характер, т.е. цель такого вида отдыха - мотивация госслужащих к длительной работе в сфере госуправления.

Длительность отпуска находится в прямой зависимости от стажа госслужбы. За год службы дополнительно дается один календарный день отпуска, но не более 10 календарных дней.

ФЗ №79-ФЗ так же имеет еще один тип дополнительного отпуска - отпуск в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями госслужбы, это может так же быть связано со службой в районе с особыми климатическими условиями. Данные отпуска надлежит предоставляться госслужащим в соответствии с законодательством РФ¹.

Право на добавочный и при этом оплаченный отпуск за труд во вредоносных и (или) тяжелых обстоятельствах труда обладают, лишь, те госслужащие, какие предназначаются в производствах, на работах, по профессиям и должностям, которые перечислены в особых списках, ратифицируемых Правительством РФ при учете мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых взаимоотношений. На сегодняшний день, до принятия надлежащих списков функционирует список производств, цехов, профессий и должностей с

¹ Гуреев, С.А., Введение в государственное управление [Текст] /С.А. Гуреев., А.Р. Пармонов, В.В. Лобанов.- М.: Академия, 2013. – С. 118.

вредными условиями труда, работа в каких дает право на добавочный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22¹. Указанный Список не предусматривает должностей гражданских служащих.

ФЗ № 79-ФЗ не определяется порядок последовательности утверждения графика отпусков, от того, на основании ст. 123 ТК РФ график отпусков утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Он обязателен как для стороны нанимателя, так и для госслужащего.

Если позволят обстоятельства, работник имеет право на льготы, предусмотренные ФЗ.

Исходя из ст. 73 ФЗ №79-ФЗ стоит предположить возможность для замещения оплачиваемого ежегодного отпуска, который превышает 28 календарных дней, денежной компенсацией, поскольку не содержит прямого запрета в статье 46 ФЗ №79-ФЗ.

Специальное правило предусмотрено для случаев, когда госслужащий, при увольнении, захочет использовать свое право на отдых и пойти в отпуск. В данном конкретном случае, по договоренности с стороной работодателя, такой вариант развития событий может быть разрешен с последующим увольнением.

Надо подчеркнуть, что ФЗ №79-ФЗ (так же, как и ст. 128 ТК РФ) не закрепил безусловного права госслужащего на требование при увольнении предоставить отпуск. Данный вопрос может решаться на месте, учитывая заинтересованность двух сторон.

Использования правила о предоставлении отпуска с последующим увольнением непозволительно в случаях высвобождения от замещаемой должности и увольнения госслужащего с гражданской службы за виновные

¹ Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф

действия (ст.ст. 33, 37 ФЗ №79-ФЗ), такому госслужащему выплачивают компенсацию за неиспользованный отпуск (отпуска).

Кроме этого ежегодного отпуска госслужащий имеет право использовать отпуск без сохранения денежного содержания (п. 15 ст. 46 ФЗ №79-ФЗ). Он может быть предоставлен по уважительным причинам, связанным с семейными и иными обстоятельствами¹.

На основании п. 15 ст. 46 ФЗ №79-ФЗ длительность данного отпуска без сохранения денежного содержания может определяться по соглашению между госслужащим и стороной нанимателя в зависимости от причин, в силу которых появилась надобность в таком отпуске.

Наибольшая длительность данного отпуска может составить один календарный год (12 месяцев). Это считается отличительной особенностью, потому, что в ст. 128 ТК РФ наибольшая длительность отпуска без сохранения заработной платы не установлена.

Из смысла п. 15 ст. 46 ФЗ №79-ФЗ можно увидеть, что отпуск без сохранения денежного содержания имеет право предоставляться лишь при тех обстоятельствах, что у госслужащего имеется уважительная причина, в силу этого, в заявлении о предоставлении данного отпуска госслужащий в обязательном порядке данную причину указывает.

Оценивает степень уважительности причины сторона нанимателя. Если только он посчитает данную причину неуважительной, то в получении отпуска госслужащему откажут².

На время отпуска за гражданским служащим закрепляется замещаемая должность гражданской службы. Приобретя отпуск без сохранения зарплаты, гражданский служащий сможет в любое время прекратить его, оповестив про это в сторону нанимателя.

¹ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015, с изм. от 23.05.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф

² Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст]: учебник /В.Д. Граждан. - М.: КНОРУС, 2015. – С. 112.

Происшествия, когда сторона нанимателя обязана дать отпуск без сохранения денежного содержания такие же, как и эпизоды, определенные в ТК РФ.

3.3 Особенности изменения и прекращения служебного контракта

ФЗ №79-ФЗ не имеет особой главы, отданной видоизменению служебного контракта.

В соответствии с Гл. 12 ТК РФ постановляющий происшествия видоизменения трудового договора, возможно, определить надлежащие случаи трансформации служебного контракта, которые предусмотрены ФЗ №79-ФЗ:

- а) передвижение на другую должность гражданской службы (статьи 28, 30 ФЗ №58-ФЗ);
- б) видоизменение основных обстоятельств служебного контракта (статья 29 ФЗ №58-ФЗ);
- в) взаимоотношения, объединенные с гражданской службой, при преобразовании или ликвидации государственного органа либо сокращения должностей гражданской службы (статья 31 ФЗ №58-ФЗ);
- г) смещение с заменяемой должности гражданской службы (статья 32 ФЗ №58-ФЗ)¹.

Главой 12 ТК РФ помимо похожих форм предусмотрено видоизменение трудового договора в эпизоде смены владельца имущества организации (статья 75 ТК РФ), что не недопустимо для взаимоотношений гражданской службы, так как в каждом случае владельцем имущества останется государство (Российская Федерация или субъект Российской Федерации).

¹ Иванов, С.А. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы [Текст] /С.А. Иванов, Т.В. Иванкина, А.М. Куренной //ЭЖ-Юрист.- 2014. -№6. С.15.

ФЗ №79-ФЗ применительно к гражданским служащим почерпнул из ТК РФ важнейшие положения, дающие понятие о переводе на иную работу.

ФЗ №79-ФЗ не устанавливает, что можно полагать переводом госслужащего на другую должность. Если анализировать суть п. 4 ст. 28 ФЗ №58-ФЗ, переводом нужно считать перевод госслужащего, при его согласии, на должность, которая может повлечь видоизменение его постоянных должностных обязанностей, которые были оговорены служебным контрактом и должностными регламентами. Поэтому, если на госслужащего налагают те или иные дополнительные обязанности, какие он раньше не осуществлял, вопрос о том, присутствует ли перевод госслужащего на иную должность, нужно разрешать через сравнение его прежних и новых обязанностей, которые предусмотрены должностным регламентом и служебным контрактом. Если имеющиеся в них требования, поручения госслужащему, соответствуют новым обязанностям, то нет причины полагать о переводе на иную должность¹.

Пунктом 1 указанной статьи предусмотрены различные случаи (причины) перевода гражданских служащих на иные должности, которые разделены на три группы:

- 1) перевод на иную должность в том же государственном органе;
- 2) перевод на иную должность в другом государственном органе;
- 3) перевод в другую местность вместе с государственным органом.

Необходимо отличать перевод государственного гражданского служащего от перемещения. В соответствии с пунктом 4 статьи 28 ФЗ №79-ФЗ не считается переводом и не требует согласия гражданского служащего перемещение его на иную должность гражданской службы без изменения должностных обязанностей, установленных служебным контрактом и должностным регламентом.

¹ Куренной, А.М., Современные проблемы российского трудового права [Текст] /А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов //Правоведение. -2013. - № 2. С. 24.

Серьезное противоречие имеется между определенным в ФЗ №79-ФЗ понятиями «перевод на иную должность» и «перемещение на иную должность». Если сравнить их, то можно увидеть, что в основании и того и другого находится такое понятие, общее для двух, как «другая должность», лишь в эпизоде передвижения - это другая должность без видоизменения служебных обязанностей. Только если, брать за основу, определение должности, данное в ст. 8 ФЗ №58-ФЗ, то сходная обстоятельство появиться не сможет. Другая должность - это постоянно должность, не отвечающая по названию той, какая была определена в контакте, с другими служебными обязанностями, пусть даже в какой-то ее части¹.

То, что имеет отношение к временному переводу госслужащего, отличительной особенностью считаются сроки вероятного перевода в эпизоде замещения отсутствующего госслужащего - в границах месячного срока в течение календарного года. Статьей 72² ТК РФ определено, что перемещение для замещения временно отсутствующего работника вероятно до выхода отсутствующего работника на службу.

На основании ст. 24 ФЗ №79-ФЗ в суть служебного контракта включают существенные соглашения служебного контракта, а также условия, которые включаются только по соглашению сторон.

Для существенных условий определена вероятность их видоизменения (в выявленных ФЗ №79-ФЗ ситуациях) в одностороннем порядке по желанию стороны нанимателя, в то же время по общему правилу (ч. 5 ст. 24 ФЗ №58-ФЗ) соглашения служебного контракта смогут быть поменяны лишь по соглашению сторон и исключительно в письменной форме.

Сторона нанимателя сможет наметить предложение в единоличном порядке в границах видоизменения важнейших обстоятельств служебного контракта при одновременном наличии двух условий, как определено п. 1 ст. 29 ФЗ №58-ФЗ. Изменение главных обстоятельств служебной

¹ Ноздрачев, А.Ф. Комментарий к Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и законодательству о гражданской службе зарубежных государств [Текст] /А.Ф. Ноздрачев А.Ф., А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова.- М.: МЦФЭР, 2015. – С. 121.

деятельности считается первоначальным условием, а другим фактором - неизменность служебных обязанностей гражданского служащего.

Отличается от ТК РФ ФЗ №79-ФЗ, который определяет изменение в повелительном режиме такое особенное условие служебного договора, как сроки, рассматривается потенциал пролонгации служебного контракта, который заключается с гражданскими служащими на неопределенный срок, а со служащими, которые достигли 60 лет, срок устанавливается конкретный¹.

Как вытекает из ФЗ №58-ФЗ, сторона нанимателя по единовластному усмотрению может назначить и срок, на какой будет перезаключен служебный контракт. При этом ФЗ №79-ФЗ не рассматривает каких-либо показателей, которым обязан следовать сторона нанимателя, назначая срок служебного контракта. Подобное правило стоит в очевидном противоречии с тезисами статьи 24 ФЗ №58-ФЗ, которая предусматривает то, что обстоятельства служебного контракта смогут быть видоизменены лишь по договору сторон. Помимо этого, оно определяет гражданского служащего в строгую подчиненность от стороны нанимателя, который один решает проблему о пролонгации гражданским служащим службы².

Следовательно, особенности ФЗ №79-ФЗ о повторном заключении служебного контракта не только считаются отличием, но и устанавливают в не равноправное положение показанных гражданских служащих с точки зрения вероятности реализации служебной деятельности до наступления, определенного ФЗ №79-ФЗ максимального возраста, то есть 65 лет.

Взаимоотношения, соединенные с гражданской службой, при преобразовании или ликвидации государственного органа или сокращении постов гражданской службы рассмотрены в ст. 31 ФЗ №58-ФЗ.

В связи с сокращением должностей в госоргане, в соответствии с п. 1 ст. 31 ФЗ №58-ФЗ, сторона нанимателя до высвобождения гражданского

¹ Ноздрачев, А.Ф. Кадровику госслужбы [Текст] /А.Ф. Ноздрачев., А.Ф. Нуртдинова А.Ф., Л.А. Чиканова //МЦФЭР.- 2015.-№4.-С. 26.

² Ноздрачев, А.Ф. Комментарий к Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и законодательству о гражданской службе зарубежных государств [Текст] /А.Ф. Ноздрачев А.Ф., А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова.- М.: МЦФЭР, 2015. – С. 123.

служащего от заменяемой должности и сокращения с гражданской службы по п. 6 ч. 1 ст. 33 ФЗ обязан:

- дать гражданскому служащему при учете степени его квалификации, профессионального образования и стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности вероятность замены прочей должности гражданской службы в том же государственном органе (аналогично ТК РФ) или в ином государственном органе;

- определить гражданского служащего на профессиональную переподготовку или повышение квалификации (дополнительная гарантия).

Вопрос о вероятности предоставить возможность заменить должность гражданской службы в ином государственном органе считается отличительной особенностью и, несомненно, обязан находить решение в будущем с участием органа по правлению государственной службой как держателя единственного банка кадровой информации, показанного в федеральном кадровом резерве и реестре федеральных гражданских служащих¹.

Вопросы смещения с замещаемой должности гражданской службы проанализированы в ст. 32 ФЗ №58-ФЗ. Основных отличий от ст. 76 ТК РФ, определяющей случаи устранения работника от работы, в предоставленном вопросе нет.

Правовое урегулирование не возобновления служебного контракта в ФЗ №79-ФЗ сформировано на тех же принципах, какие находятся в правовом урегулировании не возобновления трудового договора в соответствии с ТК РФ. Так же в ТК РФ реализована в ФЗ №79-ФЗи объединение основ не возобновления служебного контракта.

Служебный контракт прекращает свое воздействие при смещении гражданского служащего с занимаемой должности, помимо случаев

¹ Манохин, В.М. Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование [Текст] /В.М. Манохин.- М.: Юристъ, 2015. – С. 137.

освобождения от должности, при каких служебный контракт приостановится по условиям, не зависящим от воли сторон (статья 39 ФЗ №58-ФЗ).

Разобрав Гл. 6 ФЗ №58-ФЗ, возможно определить вытекающие эпизоды прекращения служебного контракта:

а) при смещении гражданского служащего с занимаемой должности в отношении с направлением (переводом) на иную должность гражданской службы в том же государственным органе;

б) при смещении гражданского служащего с занимаемой должности в связи с направлением (переводом) на иную должность гражданской службы в другом государственном органе;

в) при смещении гражданского служащего с занимаемой должности в связи с увольнением с гражданской службы¹.

При этом не продления служебного контракта не постоянно ведет к увольнению гражданского служащего. Данный факт считается одной из основных особенностей правового статуса гражданского служащего по сопоставлению со статусом служащего, работающего по трудовому договору.

При не продлении служебного контракта и освобождении от занимаемой должности по рассмотренным в п. 1 ст. 33 ФЗ №79-ФЗ основам проводится увольнение гражданского служащего с гражданской службы. В то же время, нужно заметить, что не продление служебного контракта и освобождение от занимаемой должности по какому-либо из данных оснований не влечет увольнения с гражданской службы. Так, если передвижение гражданского служащего по его желанию или с его согласия в прочий государственный орган (пункт 5 статьи 33 ФЗ №58-ФЗ) не объединен с переводом на государственную службу другого вида (военную или правоохранительную службу), то в таком случае гражданский служащий останется на гражданской службе. Стало быть, не продление служебного

¹ Демин, А.А. Государственная служба: нормативные акты основных правовых систем [Текст] /А.А. Демин. - М.: Готика, 2015. – С. 184.

контракта и освобождение гражданского служащего от занимаемой должности повлекут увольнение его из государственного органа, но не сопутствуют увольнению с гражданской службы.

Не продление служебного контракта с гражданским служащим, снятие его с замещаемой должности и увольнение с гражданской службы должны быть оформлены правовым актом государственного органа. Снятие гражданского служащего с должности, за исключением случаев снятия с должности, при каких служебный контракт притормаживается по условиям, не зависящим от желания сторон (ст. 39 ФЗ №58-ФЗ), повлечет не продление прежде заключенного служебного контракта.

Отличительной особенностью для гражданских служащих считается вероятность не только не продления, но и приостановления служебного контракта. Данная идея о вероятности приостановления служебного контракта в назначенных ФЗ №79-ФЗ происшествиях приобретает интерес. Только в ФЗ №79-ФЗ она осуществлена не на соответствующем уровне, а вероятность субсидиарного использования ТК РФ не присутствует. По логике вещей взаимоотношения, начавшиеся на основе приостановленного по тем или другим условиям служебного контракта, обязаны быть продолжены в происшествиях и с времени, когда эти условия ликвидированы. На основании ФЗ №79-ФЗ в зависимости от основания приостановления контракта гражданский служащий, не определенный на должность в направлении определенном ФЗ №79-ФЗ времени, либо увольняется со службы и бывает исключен из реестра, или принимается в кадровый резерв¹.

ФЗ не имеет особой статьи о последовательности не возобновления служебного контракта с гражданским служащим, высвобождения его с замещаемой должности гражданской службы и сокращения с гражданской службы. В соответствии со ст. 73 ФЗ №79-ФЗ предоставленные вопросы

¹ Корнийчук, Г.А. Государственные служащие. Особенности регулирования труда [Текст] /Г.А. Корнийчук //Альфа-Пресс.- 2015. -№ 2.-С. 26.

смогут определяться нормами ТК РФ. Например, ст. 84.1 ТК РФ определяет всеобщую последовательность оформления не продления трудового договора работодателем. Эти нормы применяются к условиям прекращения служебного контракта и увольнения гражданского служащего стороной нанимателя.

Почти точно ФЗ повторяет и тезисы ТК РФ, определяющие конкретные основы не возобновления трудового договора. Поэтому, наряду с основами не возобновления служебного контракта, похожими в ТК РФ, ФЗ определяет и отдельные дополнительные.

Это такие основания, как:

- 1) выход гражданского служащего из гражданства Российской Федерации;
- 2) несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных ФЗ №79 –ФЗ и иными федеральными ФЗ;
- 3) нарушение запретов, связанных с гражданской службой, предусмотренных ст. 17 ФЗ №58-ФЗ.

Важнейшие обязанности, и запросы к служебному поведению определены ст.ст. 15, 18 ФЗ №58-ФЗ. При всем том, неисполнение определенных названным ФЗ обязанностей либо несоблюдение потребностей к служебному поведению не повлечет само по себе вероятность расторжения служебного контракта. Судебная коллегия определила вывод, что невыполнение обязанностей гражданского служащего сможет повлечь за собой использование дисциплинарного взыскания только в случае определения дисциплинарного проступка. Данный вывод свидетельствует и содержание ст.57 ФЗ №58-ФЗ, в соответствии с которой не выполнение или не полное выполнение гражданским служащим по его вине должностных обязанностей считается совершением дисциплинарного проступка и сторона нанимателя может накладывать на него дисциплинарное взыскание в виде увольнения с гражданской службы, предусмотренных специальными основаниями.

Наоборот, список причин для увольнения по инициативе стороны нанимателя в ФЗ №79-ФЗ немного иные, чем в ст. 81 ТК РФ. В ФЗ нет причин увольнения по инициативе стороны нанимателя (ст. 37), как смена собственника или за совершение аморальных действий лицом, выполняющим воспитательные функции, что естественно для профессиональной деятельности госслужащего. В другом, порядок увольнения такой же, какой и определен ТК РФ¹.

Если анализировать положения ФЗ №79-ФЗ о прекращении служебного контракта рассматривая полноту правового урегулирования данных отношений, возможно, установить, что они регулируются достаточно неплохо и в полном объеме. Помимо этого, нормы в ФЗ взяты из трудового Законодательства без определенной специфики госслужбы, так как это отражено в ФЗ №58-ФЗ, не дает оснований полагать, что определенные отношения регулируются на высоком, качественном уровне².

Таким образом, в отличие от ТК РФ ФЗ №79-ФЗ определяет обязательство стороны нанимателя в предупреждении госслужащих о грядущем расторжении контракта за два месяца и проинформировать об этом профсоюзный орган лишь в том случае, когда контракт должен быть расторгнут в связи с сокращением занимаемой должности госслужбы (п. 5 ст. 31). Следовательно, предупреждать о ожидаемой ликвидации госоргана и прекращении, в этом случае, служебных контрактов не нужно.

Определить логику в данном отличии очень трудно, если при этом еще учитывать, что возмещение в размере четырехмесячного содержания будет выплачено госслужащим не смотря на то, уволены ли они с госслужбы в из-за сокращения должности или потому, что произошла ликвидация госоргана.

В такой степени, только в г. Горно-Алтайске за 2007-2009 годы Судебной коллегией по гражданским делам Верховного суда Республики

¹ Куренной, А.М. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] /А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. - М.: Юрист, 2015.-С. 289.

² Ноздрачев, А.Ф. От концепции реформирования государственной службы к новым идеям правового регулирования государственно-служебных отношений в Российской Федерации [Текст] /А.Ф. Ноздрачев. – М.: Логос, 2013.- С. 178.

Алтай аннулировано 5 постановлений Горно-Алтайского городского суда из-за неправильного толкования вещественных норм ФЗ №58-ФЗ, относящихся к изменениям, расторжению и прекращению служебного контракта. Едва ли подобный выход разрешит выработать у гражданских служащих чувство долга, преданности и ответственности.

Анализ положений ФЗ №79-ФЗ дает данные основания для вывода о том, что ФЗ №79-ФЗ не определяет истинных гарантий защиты гражданских служащих от неосновательного сокращения и не обеспечит постоянства служебных отношений, что свидетельствует надлежащей судебной практикой.

Заключение

Госслужба и общественные отношения, которые связаны с ней считаются одним из важных вопросов, потому, что ее реформирование происходит в современный период времени.

В данной дипломной работе были проанализированы теоретические вопросы и практические проблемы, которые касаются установления правовой природы взаимоотношений, которые связаны с госслужбой и государственным служащим как субъектами трудового права.

В работе рассматривается определение государственной службы. Государственная служба – это профессиональная служебная деятельность граждан на соответствующих должностях по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и государственных органов субъектов федерации.

Из анализа данного определения пришли к выводу, что государственная служба — это, во-первых, профессиональная деятельность, т.е. данная деятельность считается профессией для служащих и отвечает определенной подготовке, приобретения надлежащего специального образования, а также позднее стабильной деятельности в данном направлении карьеры. И, во-вторых, это определение показывает на суть предоставленной профессиональной деятельности, а именно, она обращена на обеспечение реализации полномочий Федеральных государственных органов и государственных органов субъектов Федерации, а также субъектов, замещающих государственные должности РФ, и субъектов, замещающих государственные должности субъектов РФ.

В данной работе были рассмотрены три существенные точки зрения, которые среди ученых, занимающихся вопросом о направлении формирования и усовершенствования российского Законодательства, которое регулирует вопросы госслужбы.

После изучения представленных позиций, пришли к выводу, что особенности трудовых взаимоотношений полагают их регулирование с в первом случае, на принципах равенства всех перед ФЗ, а во втором случае на принципах отношений власти-подчинения.

Затем, рассмотрели основные Федеральные Законодательные акты, которые регулируют деятельность государственных служащих, к таким можно отнести нормы Федерального ФЗ №58-ФЗ, который считается основополагающим ФЗ, который определяет и нормы Федерального ФЗ №79-ФЗ, который, в свою очередь, регулирует деятельность госслужащих, их отличие и точки пересечения с нормами ТК РФ.

В дипломной работе изучили процедура зачисления на гражданскую службу, в основании которой находится сложный состав, который состоит из последовательности проведения конкурсного отбора, нормативного акта назначения на должность и процесса заключения служебного контракта.

В работе изучены особенности служебного времени и времени отдыха для госслужащих. Так, в соответствие с п. 3 ст. 45 ФЗ № 79-ФЗ разрешается установить для государственных гражданских служащих особый режим работы - ненормированный служебный день. В соответствии с рассмотренной нормой ФЗ, для гражданских служащих, которые замещают административные должности гражданской службы, определение ненормированного рабочего дня подтверждено предписанием ФЗ №79-ФЗ, что считается спецификой службы, потому, что, ст. 101 ТК РФ по праву РФ ненормированный рабочий день может быть установлен, исключительно, по соглашению обеих сторон.

В отношении гражданских служащих запрет на деятельность по совместительству заменили на определенные ограничения, которые устанавливает ФЗ №79-ФЗ. Например, согласно п. 2 ст. 14 ФЗ №79-ФЗ госслужащий имеет право предварительно, оповестив стороны нанимателя осуществлять другую работу, которая подлежит, в том числе, оплате, если данный факт не повлечет конфликт интересов.

ФЗ №79-ФЗ для госслужащих предусматривает все виды отдыха, которые указаны статье 107 ТК РФ. Другим считается, в данном случае, для госслужащих мы видим, что на основании п. 2 ст. 46 ФЗ №79-ФЗ только лишь длительность ежегодного оплачиваемого отпуска, которая составляет, для служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы 35 календарных дней, для иных госслужащих 30 дней. А если мы обратимся к ТК РФ, то увидим, что ФЗ определяет длительность основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

Для госслужащих определено три вида дополнительных отпусков: за выслугу лет (часть 5 Статьи 46 ФЗ №79-ФЗ), за ненормированный рабочий день (рассмотрен ранее), в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями гражданской службы (часть 7 статьи 46 ФЗ №79-ФЗ).

Кроме ежегодного отпуска госслужащий может использовать отпуск без сохранения денежного содержания (п. 15 ст. 46 ФЗ №79-ФЗ). Наибольшая длительность этого отпуска составит один календарный год (12 месяцев). Данное обстоятельство считается отличительной особенностью, так как похожая норма ФЗ, прописанная в ТК РФ, не определяет наибольшую продолжительность отпуска без сохранения заработной платы.

В то же время, были проанализированы особенности видоизменения и прекращения служебного контракта, освобождение от должности, а также прекращение служебного контракта влекущее и не влекущее за собой увольнение с гражданской службы.

ФЗ №79-ФЗ использует к гражданским служащим основные положения, которые взял из ТК РФ, и которые относятся к понятию о переводе на другую работу.

В отношении временного перевода госслужащего, то разницу с ТК РФ можно увидеть в сроках вероятного перевода, а в случае замещения отсутствующего госслужащего - в пределах месячного срока в течение календарного года. Ст. 72 ТК РФ определено, что перевод для замещения

временно отсутствующего работника вероятен только лишь до выхода работника, который временно отсутствует на работу.

Служебный контракт прекращает свое действие при освобождении госслужащего от занимаемой должности, за исключением случаев освобождения от должности, при которых служебный контракт приостанавливается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 39 ФЗ №79-ФЗ). В данном случае, прекращение служебного контракта не постоянно приводит к увольнению госслужащего. Данный факт считается значительной особенностью правового статуса госслужащего по сопоставлению со статусом работника, который работает по трудовому договору. Отличительной особенностью для госслужащих считается вероятность не только прекращения, но и, так же, приостановления служебного контракта. В соответствии с ФЗ №79-ФЗ при наличии существенной причины может произойти приостановление контракта, и при этом, госслужащий, не будет назначаться на должность в течение установленного ФЗ №79-ФЗ срока, а также он не уволится со службы и его не исключают из реестра, либо зачислят в кадровый резерв.

Изучив и проанализировав доводы, которые изложены в работе, а также нормы ФЗ №58-ФЗ, №79-ФЗ и ТК РФ, мы пришли к выводу, что взаимоотношения, которые возникают на государственной службе по своей правовой природе могут в полной мере считаться трудовыми отношениями и, более верным правовым регулированием, считалось бы, если бы Федеральный Законодатель сконцентрировал в ФЗх №58-ФЗ, №79-ФЗ только особенности, которые возникают на госслужбе (без повторения похожих норм ТК РФ), в том числе тех, которые относятся к прекращению служебного контракта. Обозначенную проблему нужно решать через внесение изменений, как в ФЗ №58-ФЗ, №79-ФЗ, так и в ТК РФ, определив случаи, при каких нужно использовать общее трудовое Законодательство или специальный ФЗ.

Список используемых источников

Нормативно-правовые источники

1. Конституция Российской Федерации [Текст]: офиц. текст. // Российская газета. –1993. – № 237.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 30.12.2015) [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.06.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2015) [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья) от 26.11.2001 № 146-ФЗ (ред. от 05.05.2014) [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.05.2016) [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф
7. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф
8. Федеральный ФЗ от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О системе государственной службы Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф
9. Федеральный ФЗ от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015, с изм. от 23.05.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф

10. Федеральный ФЗ от 15.12.2001 № 166-ФЗ (ред. от 28.11.2015, с изм. от 23.05.2016) «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф
11. Указ Президента РФ от 05.03.2015 № 112 (ред. от 02.12.2015) «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих аппарата Счетной палаты Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф
12. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 (ред. от 19.03.2014) «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф
13. Указ Президента РФ от 16.02.2005 № 159 «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф
14. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф
15. Определение Конституционного Суда РФ от 03.10.2002 N 233-О «По запросу группы депутатов Государственной Думы о проверке конституционности положений статьи 25 Федерального ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации», статьи 43 Федерального ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации», статьи 14 Федерального конституционного ФЗ «О судебной системе Российской Федерации» и статьи 20.1 Федерального ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» [Электронная версия] // Консультант Плюс: Версия Проф

1. Алехин, А.П. Административное право Российской Федерации [Текст]: учебник /А.П. Алехин, Ю.М.Козлов.- М.: ТЕИС, 2015.- 280 с.
2. Атаманчук, Г.В. Теория государственного управления [Текст]: курс лекций /Г.В. Атаманчук. -М.: Юристъ, 2015.-584 с.
3. Атаманчук, С.Г. Сущность государственной службы: история, теория, ФЗ, практика [Текст] /С.Г. Атаманчук. - М.: РАГС, 2013.-312 с.
4. Атаманчук, Г.В. Кому служат госслужащие? [Текст] /Г.В. Атаманчук // Российские вести. - 2014. - №12. -С. 62 - 63.
5. Белых, В.С. О соотношении частного и публичного права в правовом регулировании общественных отношений [Текст] /В.С. Белых //Цивилистические записки.-2015.- № 5.- С. 65 – 66.
6. Бахрах, Д.Н. Административное право [Текст]: учебник /Д.Н. Бахрах.- М.: БЕК, 2013.- 355 с.
7. Бикбулатова, Г.Г. Государственные гражданские служащие как специфические субъекты трудовых отношений [Текст] /Г.Г. Бикбулатова // Молодой ученый. - 2013. - №5. - С. 356-359.
8. Бондаренко, Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения [Текст] /Э.Н. Бондаренко. - СПб.: Юрид. центр Пресс, 2014. - 226 с.
9. Брагинский, М.И., Договорное право: Общие положения [Текст] /М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. - М.: Статут, 2014.- 681 с.
10. Габричидзе, Б.Н. Служебное право [Текст]: учебник /Б.Н. Габричидзе, А.Г. Чернявский.- Дашков и К, 2014. - 378 с.
11. Государственная служба [Текст]: учебник /Под ред. Игнатова И.Г. - М. - Ростов н/Д.: МарТ, 2014. - 512 с.
12. Государственная служба [Текст]: учебник /Под ред. Оболонского А.В. - М.: ДЕЛО, 2015. - 440 с.
13. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст]: учебник /В.Д. Граждан. - М.: КНОРУС, 2015. - 496 с.

14. Гришковец, А.А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации [Текст] /А.А. Гришковец.- М.: Дело и Сервис, 2013. - 464 с.
15. Гуреев, С.А., Введение в государственное управление [Текст] /С.А. Гуреев., А.Р. Парамонов, В.В. Лобанов.- М.: Академия, 2013. – 231 с.
16. Дементьев, А.Н., Проблемы реформирования государственной гражданской службы в Российской Федерации [Текст] /А.Н. Дементьев, Н.И. Лукьянова //Аналитический вестник Аналитического управления Аппарата Совета Федерации.- 2015. - №26 .- С.6-45.
17. Демин, А.А. Государственная служба: нормативные акты основных правовых систем [Текст] /А.А. Демин. - М.: Готика, 2015. - 560 с.
18. Демин, А.А. Государственная служба [Текст]: учебное пособие /А.А. Демин.- М.: Зерцало, 2014.-124 с.
19. Дмитриева, И.К., Принципы российского трудового права [Текст] /И.К. Дмитриева.- М.: Логос, 2014. - 189 с.
20. Зотова, Е. Практика применения Законодательства о государственной гражданской службе [Текст] /Е. Зотова //Трудовое право для кадровика.- 2015.-№ 4. –С. 18-24.
21. Иванов, С.А. Трудовое право переходного периода [Текст] /С.А. Иванов //Государство и право. -2014. -№ 4.- С. 57-62.
22. Иванов, С.А. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы [Текст] /С.А. Иванов, Т.В. Иванкина, А.М. Куренной //ЭЖ-Юрист.- 2014. - №6. С.10-17.
23. Казанцев, Н.М. Публично-правовое регулирование государственной службы [Текст] /Н.М. Казанцев //Государственная служба Российской Федерации: первые шаги и перспективы.- 2015.-№8.-С. 16-21.
24. Карлин, А.Б. Государственной службе - новое качество функционирования [Текст] /А.Б. Карлин //Государственная служба.- 2014.- № 6. -С. 10-14.

25. Козлов, Ю.М. Административное право [Текст] /Ю.М. Козлов.- М.: Юристъ, 2012.-554 с.
26. Концепции развития российского Законодательства [Текст] /Под ред. Т.Я. Хабриевой, Ю.А. Тихомирова, Ю.П. Орловского.- М.: Логос, 2014. – 465с.
27. Корнийчук, Г.А. Государственные служащие. Особенности регулирования труда [Текст] /Г.А. Корнийчук //Альфа-Пресс.- 2015. -№ 2.-С. 15-26.
28. Куренной, А.М., Современные проблемы российского трудового права [Текст] /А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов //Правоведение. -2013. - № 2. С.20-24.
29. Куренной, А.М. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] /А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. - М.: Юристъ, 2015.-1261 с.
30. Комментарий к Федеральному ФЗу «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Текст] /Под ред. В.А. Козбаненко., СПб.: Питер Пресс, 2014. -576 с.
31. Курс российского трудового права. Т. I. Общая часть [Текст] /Под ред. Е.Б. Хохлов.- Спб.: СПбГУ, 2015.- 594 с.
32. Курс российского трудового права. Т. 2 [Текст] /Под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. - М.: Юристъ, 2015.- 560 с.
33. Лившиц, Р.З. Теория права [Текст]: учебник /Р.З. Лившиц.- М.: БЕК, 2014. – 224 с.
34. Манохин, В.М. Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование [Текст] /В.М. Манохин.- М.: Юристъ, 2015. – 296 с.
35. Манохин, В.М. Российское административное право [Текст] /В.М. Манохин, Ю.С. Алушкин, Саратов, 2014.- 357 с.
36. Ноздрачев, А.Ф. Государственная служба [Текст]: учебник /А.Ф. Ноздрачев. - М.: Статут, 2015.- 592 с.

37. Ноздрачев, А.Ф. Комментарий к Федеральному ФЗу «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральное Законодательство о гражданской службе зарубежных государств [Текст] /А.Ф. Ноздрачев А.Ф., А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова.- М.: МЦФЭР, 2015. – 387с.
38. Ноздрачев, А.Ф. От концепции реформирования государственной службы к новым идеям правового регулирования государственно-служебных отношений в Российской Федерации [Текст] /А.Ф. Ноздрачев. –М.: Логос, 2013.- 384с.
39. Ноздрачев, А.Ф. Кадровику госслужбы [Текст] /А.Ф. Ноздрачев., А.Ф. Нуртдинова А.Ф., Л.А. Чиканова //МЦФЭР.- 2015.-№4.-С. 22-31.
40. Нуртдинова, А.Ф. Роль государства в механизме социального партнерства [Текст] /А.Ф. Нуртдинова //Журнал российского права.- 2015.- № 2. С.5-7.
41. Нуртдинова, А.Ф. Проблемы соотношения гражданского и трудового Законодательства [Текст] /А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова // Право и экономика. -2015. -№ 7.-С. 12-16.
42. Нуртдинова, А.Ф. Практика применения Законодательства о труде [Текст]: научно-практическое пособие /А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. - М.: Юристъ, 2014. – 156 с.
43. Общая теория государства и права: академический курс. Т.2. [Текст] /Под ред. М.Н. Марченко. - М.: Академия, 2015. - 528 с.
44. Овсянко, Д.М. Государственная служба Российской Федерации [Текст]: учебное пособие /Д.М. Овсянко. - М.: Юристъ, 2014. – 208 с.
45. Осин, А.А. Содержание, форма и особенности заключения служебного контракта [Текст] /А.А. Осин //Трудовое право. - 2014.- № 5.- С. 21-24.
46. Полетаев, Ю.Н. Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда [Текст] /Ю.Н. Полетаев. –Спб.: Питер, 2015.-258с.

47. Пресняков, М.В. Проблемы правового регулирования государственно-служебных отношений [Текст] /М.В. Пресняков, С.Е. Чанов //Трудовое право. - 2015.- № 3.- С.9-11.
48. Седов, В. Трудовые отношения для госслужащих [Текст] /В. Седов //Трудовое право для кадровика.- 2014.- №7. –С. 21-28.
49. Седов, В. Характер служебных отношений [Текст] /В. Седов //Трудовое право для кадровика.- 2013.- №1. –С. 18-23.
50. Старилов, Ю.Н. Что происходит с институтом российской государственной службы? [Текст] /Ю.Н. Старилов //Журнал российского права. -2014.- № 9. -С. 23-25.
51. Старилов, Ю.Н. Служебное право [Текст]: учебник /Ю.Н. Старилов.- М.: БЕК, 2014. - 698 с.
52. Тихомиров, Ю.А. Публичное право [Текст]: учебник /Ю.А. Тихомиров.- М.: БЕК, 2015.- 496 с.
53. Тихомиров, Ю.А. Курс административного права и процесса [Текст] /Ю.А. Тихомиров.- М.: ЮНИТИ, 2015.- 528 с.
54. Трудовое право России: учебник /Под ред. А.М. Куренного.- М.: Юристъ, 2014.- 523 с.
55. Трудовое право России [Текст]: учебник /Под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского. - М.: МЦФЭР, 2014.-880 с.
56. Чиканова, Л.А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики [Текст] /Л.А. Чиканова //Журнал российского права.- 2015.- №4. –С. 33-37.