

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Конституционное и административное право»

(наименование)

40.04.01 «Юриспруденция»

(код и наименование направления подготовки)

«Правовое обеспечение государственного управления и местного самоуправления»

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Служебный контракт и трудовой договор: общие черты и отличия (сравнительно-правовой анализ)

Обучающийся

В.В. Тункина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. юрид. наук, доцент, А.А. Иванов

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2022

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Общие положения о трудовом договоре и служебном контракте	8
1.1 Общее в понятиях «трудовой договор» и «служебный контракт»....	8
1.2 Сфера применения трудового договора и служебного контракта. Проблема определения правовой природы служебного контракта.....	12
Глава 2 Порядок заключения трудового договора и служебного контракта..	23
2.1 Правовое регулирование порядка заключения трудового договора и служебного контракта. Документы, предъявляемые при их заключении	23
2.2 Требования к форме и содержанию трудового договора и служебного контракта. Предложения по совершенствованию соответствующих норм	29
Глава 3 Прекращение трудового договора и служебного контракта: актуальное состояние законодательства и направления его совершенствования	46
Заключение	58
Список используемой литературы и используемых источников.....	61

Введение

Сравнительно-правовая характеристика трудового договора и служебного контракта является достаточно актуальным вопросом в исследовании проблематики административного и служебного права. Это связано с тем, что названные акты характеризуются близкой социально-правовой природой, но и при этом во многих аспектах отличаются друг от друга.

Комплексные диссертационные исследования, посвященные сравнению правового регулирования трудового договора и служебного контракта, были проведены Е.Е. Коломоец [18] и А.В. Ульяновой [62]. Защита названных работ состоялась в 2011 и 2013 году соответственно и поэтому в некоторых аспектах они утратили свою актуальность. Так, с 2013 года было принято более десяти федеральных законов, вносящих изменения в раздел III Трудового кодекса Российской Федерации «Трудовой договор». Частично утратившими актуальность следует считать также диссертационные исследования В.И. Васильевой [7] (2006 год), И.С. Якимовой [66] (2010 год), И.Н. Горячука [9] (2011 год), С. В. Орешкина [48] (2012 год), предметом которых выступали трудовой договор и служебный контракт в отдельности. Это обосновывает актуальность настоящего исследования.

Цель настоящего исследования состоит в обобщении положений законодательства, регулирующих правоотношения при заключении трудового договора и служебного контракта, выявить проблемные аспекты в этой сфере и предложить пути их устранения.

Для достижения указанной цели необходимо решить такие задачи:

- определить общие черты в понятиях «трудовой договор» и «служебный контракт»;

- охарактеризовать сфера применения трудового договора и служебного контракта, установить их правовую природу этих соглашений;
- проанализировать правовое регулирование порядка заключения трудового договора и служебного контракта, документы, предъявляемые при их заключении;
- обобщить требования к форме и содержанию трудового договора и служебного контракта;
- охарактеризовать особенности применение норм ТК РФ к служебных правоотношениям.

Объект настоящего исследования – общественные отношения, в сфере служебных и трудовых отношений.

Предмет исследования – правовые нормы, регулирующие правоотношения при заключении трудового договора и служебного контракта.

В процессе исследования применяются такие методы изучения социальной действительности: исторически-правовой, формально-логический, системно-структурный, догматический, диалектический, метод моделирования, метод толкования права.

Нормативно-правовую основу исследования составили Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации».

Теоретическую основу исследования составили работы следующих авторов: О.В. Меженина, С.В. Кичигин, О.Л. Казанцева, А.В. Ульянова, Е. Е. Коломоец и других.

Эмпирическая основа исследования представлена материалами правоприменительной практики судов общей юрисдикции и Верховного Суда Российской Федерации.

На защиту выносятся следующие положения:

- близость в правовом регулировании института трудового договора и служебного контракта вполне обоснована историческим ходом развития соответствующих правовых норм в законодательстве Российской Федерации;
- основными общими чертами трудового договора и служебного контракта следует считать такие их особенности, как: эти документы являются соглашениями, заключаемыми между сторонами, то есть предполагают наличие свободного волеизъявления, доброй воли сторон и т.д.; имеют общую правовую основу – Конституцию Российской Федерации и подкрепляют конституционные положения Конвенции Международной организации труда; имеют близкий субъектный состав;
- правовая природа служебного контракта включает в себя две составляющих – трудовую и административную. Трудовое начало анализируемого соглашения проявляется в его правовой основе, сходной с правовой основой трудового договора, свободе волеизъявления при его заключении и основных принципах его исполнения. Административная сущность правовой природы служебного контракта отражена, прежде всего, в том, что его условия жестко регламентированы законодательными положениями, допустима лишь минимальная диспозитивность при их установлении. Из этого следует особая функциональная роль служебного контракта, особый порядок его заключения и т.д.;
- значительная часть норм Трудового кодекса РФ и Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», регламентирующих порядок заключения трудового договора и служебного контракта, являются бланкетными. Для

соблюдения законодательного порядка заключения таковых, работодателю (представителю нанимателя) и работнику (гражданину, поступающему на гражданскую службу) следует обращаться к различным по юридической силе и сфере регулирования нормативным правовым актам;

- перечень документов, необходимых для заключения служебного контракта несколько шире, чем перечень документов, предоставляемых лицом, при заключении трудового договора. Обозначены предложения по дополнению такого перечня в отношении служебного контракта. Предложено на данном этапе заключения служебного контракта более активно использовать возможности электронных реестров, баз, иных средств взаимодействия между государственными структурами;
- предложено в ч. 3 ст. 24 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» слово «существенными» заменить словом «обязательными». Это исключит возможность проведения аналогии с гражданско-правовым институтом существенных условий договора;
- поддержано предложение дополнить ст. 24 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» п. 4.1. В этом пункте следует отразить последствия невключения в текст служебного контракта обязательных условий. По аналогии с трудовым договором такие обстоятельства не являются основаниями для признания служебного контракта незаключенным. Их наличие предполагает необходимость дополнить соглашение недостающими сведениями и (или) условиями;
- нормы трудового права к служебным должностным правоотношениям активно применяются, в частности, в рамках

института материальной ответственности работника и работодателя;

- обоснована необходимость определить в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» срок после заключения служебного контракта, в течение которого государственный служащий должен приступить к исполнению своих обязанностей;
- установлено, что основания прекращения трудового договора и служебного контракта нуждаются в более детальной регламентации. В частности, обоснована необходимость принятия федерального закона, посвященного аттестации, который регламентировал бы сроки и порядок ее проведения, порядок формирования аттестационной комиссии, принятия ее решений, их оформление и т.д. Это позволит, прежде всего, избежать возможных злоупотреблений со стороны работодателя.

Структура исследования обусловлена его целью и задачами, включает введение, три главы, заключение, список использованных источников.

Глава 1 Общие положения о трудовом договоре и служебном контракте

1.1 Общее в понятиях «трудовой договор» и «служебный контракт»

Разграничение понятий трудового договора и контракта отмечалось еще в нормах Закона СССР от 04.06.1990 №1529-1 «О предприятиях в СССР». Так, из содержания ч. 1 ст. 15 этого законодательного акта следовало, что граждане, составляющие трудовой коллектив предприятия, участвуют в труде на основе трудового договора, а согласно ч. 1 ст. 19 «при найме (назначении, избрании) руководителя предприятия на должность с ним заключается контракт» [28].

Контракт, в отличие от трудового договора, заключался на определенный срок и мог содержать дополнительные основания для освобождения руководителя от занимаемой должности. Эти черты контракта были «привлекательны» для руководителей, которые злоупотребляли возможностью ограничить права работников, ухудшить их положение в сравнении с общими нормами трудового законодательства [10, с. 302].

С целью остановить повсеместное распространение практики заключения контрактов и связанных с этим нарушением прав работников, законодатель уравнил понятия «трудовой договор» и «контракт» - с 1992 года глава III Кодексов законов о труде Российской Федерации от 09.12.1971 года именовалась «Трудовой договор (контракт)». При этом в доктрине споры о соотношении категорий «трудовой договор» и «контракт» продолжались, что приводило и к некоторым правоприменительным трудностям.

Окончательно описанные проблемы были решены с введением в действие Трудового кодекса Российской Федерации [61] (далее – ТК РФ), которым термин «контракт» был исключен из трудового законодательства и стал использоваться исключительно в сфере служебных (служебно-трудовых отношений).

Однако понятие «служебный контракт» сложилось в законодательстве не сразу – оно появилось только со вступлением в силу Федерального закона от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [27]. До этого поступление лица на государственную службу оформлялось трудовым договором, который заключался на неопределенный срок или на срок не более пяти лет [36]. Таким образом, в период действия вышеуказанного закона гражданская государственная служба включалась в сферу трудового права, а государственные служащие признавались наемными работниками.

Итак, до 90-х XX века законодательство о государственной службе отдельного развития не получало и соответствующие правоотношения регламентировались нормами о трудовом договоре. Следовательно, можно констатировать относительно недавнее отмежевание правового регулирования трудового договора и служебного контракта. До вступления в силу ТК РФ, отличия между трудовым договором и контрактом касались следующего. Контракт выступал в качестве особого вида трудового договора и заключался с отдельными категориями работников – руководителями, работниками, которые принимались на работу на определенный срок и т.д.. При этом, условия контрактов нередко нарушали права работников. В настоящее время различия между служебным контрактом и трудовым договором состоят в ином. Этот вопрос будет проанализирован в рамках следующих параграфов.

Согласно ч. 1 ст. 23 действующего Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» служебный контракт рассматривается как «соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы» [27].

В законодательстве прямо не определено, но в правовой научной литературе подчеркивается, что служебный контракт может быть заключен

не только при поступлении лица на государственную службу впервые или после увольнения (первичный служебный контракт), но и при переводе гражданского служащего на иную должность государственной службы (новый служебный контракт) [4]. Обоснованность этого вывода подтверждается правовой позицией Верховного Суда Российской Федерации, изложенной в Определении от 15.03.2021 по делу № 5-КГ20-158-К2. В этом судебном решении отмечается, что если гражданский служащий при его назначении на иную должность не подписал новый служебный контракт или изменения к действующему, то «соглашение между представителем нанимателя и гражданским служащим о таком назначении достигнуто не было» [47].

Определение трудового договора носит легальный характер и было зафиксировано отечественным законодателем в ст. 56 ТК РФ. В данном случае законодатель предлагает рассматривать трудовой договор в качестве соглашения, оформляемого между сторонами трудовых отношений. Сторонами подобного рода отношений является лицо, работу предоставляющее (работодатель) и лицо, которое согласно лично выполнять соответствующую работу (работник). К числу иных кроме предоставления рабочего места по обусловленной трудовой функции работника, обязанностей работодателей относится также и обеспечение условий труда, обеспечение его охраны. Институт охраны труда занимает заметное место в системе трудового права России, условия труда в данном случае предусматриваются как в Трудовом кодексе РФ, так и иными законами и подзаконными нормативно-правовыми актами. Учитываются здесь и положения коллективного договора, заключаемого между работниками и работодателем. Большое значение имеет также своевременная (не реже двух раз в месяц) и в полном объеме выплата вознаграждения за труд – заработной платы работнику. Другая сторона трудового договора – работник, в свою очередь, обязана личным трудом реализовывать свою трудовую функцию в интересах работодателя, а также под его контролем и управлением. Работник

таже обязан подчиняться требованиям трудового распорядка, действующим у данного работодателя и подчиняться требованиям охраны труда [61]. Таким образом, в Российской Федерации трудовой договор – это отдельный вид договора. Это отличает наш правовой порядок от правового порядка некоторых иных государств. Так, например, из содержания Закона Великобритании о трудовых договорах от 1972 года следует, что в Британии трудовой договор рассматривается как разновидность гражданско-правового договора [68].

Анализ приведенных выше определений позволяет исследователям выделить общие черты между трудовым договором и служебным контрактом. Например, Е. В. Суховеева отмечает, что их основная общая черта состоит в том, что и трудовой договор и служебный контракт являются соглашениями, заключаемыми между сторонами. Это означает, что в обоих случаях привлечение граждан к труду (и для служебной деятельности государственного служащего и для трудовой деятельности работника) осуществляется на договорных началах [59, с. 847].

Аналогичный вывод был сформулирован в диссертационном исследовании А. В. Ульяновой [62]. В научной работе указывается на близость правовой основы трудового договора и служебного контракта, которая представлена нормами Конституции Российской Федерации, а именно ст. 37 [20] и подкрепляющими это конституционное положение Конвенциями Международной организации труда (№29 от 26.06.1930 [71], №105 от 25.05.1957 [67] и №111 от 25.06.1958 [70]).

Некоторые исследователи в числе общих черт трудового договора и служебного контракта называют субъектный состав соответствующих соглашений. Так, А. В. Манаенкова отмечает, что, несмотря на различное наименование сторон соответствующих соглашений «провести определенные параллели между представителем нанимателя и представителем работодателя – с одной стороны, и гражданином, поступающим на гражданскую службу либо гражданским служащим и работником – с другой, вполне возможно» [23, с. 592].

Определенные сомнения в отношении правильности такой позиции высказывают А. В. Сабурова и Е. А. Торохова. Исследователи обращают внимание на то, что особое положение имеет работодатель в служебных правоотношениях (названный нанимателем), поскольку он осуществляет полномочия от имени Российской Федерации или субъекта Российской Федерации [57, с. 255].

Таким образом, в результате проведенного анализа пришли к следующим выводам:

- определено, что близость в правовом регулировании института трудового договора и служебного контракта вполне обоснована историческим ходом развития соответствующих правовых норм в законодательстве Российской Федерации;
- обобщено, что основными общими чертами трудового договора и служебного контракта следует считать такие их особенности: являются соглашениями, заключаемыми между сторонами, то есть предполагают наличие свободного волеизъявления, доброй воли сторон и т.д.; имеют общую правовую основу – Конституцию Российской Федерации и подкрепляющие конституционные положения конвенции Международной организации труда; имеют близкий субъектный состав.

1.2 Сфера применения трудового договора и служебного контракта. Проблема определения правовой природы служебного контракта

В рамках предыдущего параграфа были обобщены общие черты трудового договора и служебного контракта. Теперь остановимся на характеристике различий названных соглашений. Ряд ученых полагают, что основная причина таковых обусловлена различиями в правовой природе трудового договора и служебного контракта. Так, А.В. Сабурова и Е.А.

Торохова полагают, что служебный контракт имеет административно-правовую природу, а трудовой договор – трудовым характером. Сторонники другого подхода говорят о двойственной, административно-трудовой природе служебного контракта [8]. И, наконец, представители третьей позиции признают наличие отличительных черт между трудовым договором и служебным контрактом, но считают, что их правовая природа сходна – и отношения, порождаемые трудовым договором и отношения, возникающие из служебного контракта, относятся к сфере трудового права. При этом при регулировании последних должна приниматься во внимание специфика соответствующей профессиональной деятельности, установленная специальным законодательством о государственной службе [49, с. 315].

Для того чтобы сформулировать собственную позицию по данному вопросу проанализируем особенности сфер применения рассматриваемых соглашений. Так, трудовой договор заключается в сфере трудовых правоотношений, которые характеризуются следующими признаками:

- связаны с прямым использованием коллективного труда;
- выстраиваются в условиях подчинения работника правилам, действующим в организации, на предприятии;
- работник выполняет трудовую функцию лично, что отличает трудовые отношения от гражданско-правовых, которые допускают субисполнительство;
- возмездность, которая предполагает обязанность работодателя выплачивать заработную плату работника за затраченный последним труд и результаты такого труда;
- основываются на сочетании принципов равенства сторон и подчинения их требованиям законодательства [19, с. 43].

Что касается служебных отношений, возникающих по контракту, то, как отмечает О. Г. Демидов, они «не образуют как такового трудового

отношения, а являются разновидностями государственной службы» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 302]. Государственная служба, как вид деятельности, также характеризуется рядом особенностей:

- представляет собой профессиональную деятельность, то есть наличия определенных профессиональных знаний, умений и навыков. Это предопределяет необходимость устанавливать в отношении государственных служащих определенные квалификационные требования [46, с. 302];
- ее содержание состоит в практическом выполнении задач и функций государства и решения других общественно важных задач, обеспечении прав и свобод граждан;
- оплата труда государственных гражданских служащих осуществляется из государственных средств и т.д. [22, с. 232];
- имеет властный характер;
- осуществляется государственными служащими, имеющими особый правовой статус [19, с. 48];
- регламентируется отдельными нормативными правовыми актами;
- служебный характер деятельности. Это означает, что государственная служба не предполагает производства материальных ценностей. Соответствующая деятельность оказывает воздействие на сознание и поведение людей. Кроме этого, служебная деятельность характеризуется тем, что, как правило, предполагает работу с информацией. Когда лица, осуществляющее служебную деятельность, непосредственно работает с гражданами, процесс его труда регулируется в числе прочего и нормами социальных взаимоотношений [63, с. 114].

Закрепленный в российском правовом порядке подход к определению гражданской службы (через профессиональную деятельность) в правовой

науке именуется политическим. Наряду с политическим распространен также институциональный подход к пониманию рассматриваемого термина. С этой позиции государственная гражданская служба представляет собой социально-правовой институт, основной целью функционирования которого является обеспечение интересов государства и общества.

Очевидно, что все перечисленные особенности государственной службы не могли не сказаться на правовой природе служебного контракта и поэтому следует констатировать, что правовая сущность последнего отлична от правовой сущности трудового договора.

Во-первых, целый ряд особенностей служебного контракта полностью лишен диспозитивности. В частности, стороны такого соглашения практически полностью лишены возможности изменять условия служебного контракта, регламентированные положениями действующего законодательства о государственной службе. При его заключении не происходит никакой индивидуализации таких условий – они общие для всех лиц, занимающих соответствующие должности государственной гражданской службы [58, с. 57].

Таким образом, роль служебного контракта состоит не в том, чтобы закрепить достигнутые между сторонами договоренности, а лишь в том, чтобы выразить, подтвердить их согласие на взаимодействие в соответствии с закрепленными в законодательстве положениями. Ограничены возможности сторон и в вопросе включения в служебный контракт дополнительных условий. Такие ограничения и императивные начала диктуются высшими общественными интересами.

Итак, волеизъявление сторон при заключении служебного контракта значительно ограничивается правовыми нормами [16, с. 153]. Этот аспект отличает служебный контракт не только от трудового договора, но и от понятия «контракт», которое употреблялось до вступления в силу ТК РФ.

В данном контексте уместно также упомянуть позицию Е. Е. Коломоец, которая отмечает, что служебный контракт, в отличие от трудового договора

имеет исключительно фиксирующую и информационную функцию. Первая состоит в фиксации возникшего между сторонами служебного контракта правоотношения, а вторая – в информировании государственного служащего о его основных правах и обязанностях, более детальная регламентация которых осуществлена в нормативных правовых актах. В противовес этому трудовой договор выступает основанием возникновения трудовых отношений и четко определяет условия труда, содержание трудовой функции и т.д. [19, с. 59].

Во-вторых, функциональная роль служебного контракта в возникновении порождаемых ими правоотношений отлична от аналогичной роли трудового договора и не характерна для сферы трудового права. Из содержания ст. 26 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» следует, что заключение служебного контракта не всеми исследователями признается началом государственной гражданской службы для лица, его заключившего – служебные правоотношения, по мнению ряда авторов, возникают в момент издания акта о назначении гражданина на должность, то есть до того, как служебный контракт был заключен [6, с. 173]. Несмотря на то, что такая позиция не нашла единогласного одобрения в научной среде, главное отличие от трудового договора не ставится под сомнение – с трудовым договором складывается иная ситуация – за ним следует приказ о назначении на должность.

Процедура заключения контракта о прохождении государственной службы определяется как регламентированный нормами государственно-служебного права порядок действий по занятию должности государственной службы, который направлен на принятие эффективных решений по управлению персоналом в государственных органах для выполнения задач и функций таких органов и/или их структурных подразделений, имеющих временный характер.

Несмотря на вышеизложенное, полагаем, что правовая природа служебного контракта не полностью отграничена от юридической сущности трудового договора. Трудоправовая составляющая и основа служебного контракта проявляется в нескольких аспектах.

Во-первых, как уже было отмечено выше, вступление в отношения, связанные с прохождением государственной службы, основано на соглашении между сторонами, сущность которого состоит в выполнении трудовой функции за вознаграждение.

Во-вторых, в нормах Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», равно как и в ТК РФ, в том или ином виде нашли закрепление важнейшие принципы трудового права, такие как принцип свободы труда, запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда, защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве, обеспечения права каждого на справедливые условия труда, равенства прав и возможностей и т.д. В-третьих, Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» прямо допускает субсидиарное применение норм трудового законодательства «к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной настоящим Федеральным законом» (ст. 73).

Вышеизложенное позволяет утверждать, что служебный контракт имеет двойственную административно-трудовую природу. Трудоправовая природа служебного контракта исходит из особенностей правового регулирования института, его основных принципов и договорной сущности. Административное начало служебного контракта проявляется в императивном характере его условий, функциональной роли служебного контракта, порядке его заключения и т.д.

Вывод о различной правовой природе трудового договора и служебного контракта ставит вопрос о том, возможно ли применение норм Трудового кодекса Российской Федерации при разрешении споров, связанных с исполнением служебного контракта. Согласно ст. 73

Федерального закона от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной настоящим Федеральным законом.

Для формирования представления о том, в каких именно случаях нормы ТК РФ могут распространяться на служебные правоотношения, были проанализированы материалы судебной практики.

Так, Шербакульский районный суд Омской области рассмотрел гражданское дело по исковому заявлению Федеральной службы судебных приставов России (далее – ФССП России) к З.В.В. о возмещении материального ущерба в порядке регресса. З.В.В., являясь судебным приставом-исполнителем, причинил вред Г.Л.Е. убытки в размере 1 080 000 рублей – вследствие нарушения З.В.В. норм законодательства о порядке наложения ареста на имущества был утрачен автомобиль марки Kia Spoilage Luxe 4 WD, 2014 года выпуска, принадлежащей Г.Л.Е.

Суд отметил, «что в данной ситуации, к спорным отношениям по возмещению в порядке регресса ФССП России вреда, причиненного судебным приставом-исполнителем З.В.В. вследствие ненадлежащего исполнения им своих служебных обязанностей, подлежат применению нормы ТК РФ о материальной ответственности работника» [56].

По итогам рассмотрения дела суд пришел к выводу об отсутствии оснований для возложения на З.В.В. материальной ответственности в полном размере и с учетом ст. 241 ТК РФ, счел, что на него может быть возложена ограниченная материальная ответственность в пределах ее среднего месячного заработка (денежного довольствия).

Схожее дело было рассмотрено Серпуховским городским судом Московской области. Суд также отметил, что «Поскольку специальным

законодательством о государственной гражданской службе и о судебных приставах не предусмотрен порядок регрессного возмещения ущерба, причиненного судебными приставами-исполнителями - государственными гражданскими служащими, в силу ч. 7 ст. 11 ТК РФ к возникшим правоотношениям подлежат применению нормы ТК РФ» [52].

Аналогичную формулировку привел и Кинешемский городской суд Ивановской области – с учётом того, что специальными законами «не определены основание и порядок привлечения государственного гражданского служащего к материальной ответственности за причинённый им при исполнении служебных обязанностей вред и виды (то есть размер) этой ответственности, к спорным отношениям по возмещению в порядке регресса Российской Федерации вреда, причинённого судебным приставом-исполнителем вследствие ненадлежащего исполнения им своих служебных обязанностей, подлежат применению нормы ТК РФ о материальной ответственности работника» [51].

На нормы ТК РФ суд сослался также при рассмотрении дела по иску Г.А.И. к ГУ МВД России по Кемеровской области, УМВД России по г. Кемерово о взыскании процентов за несвоевременную выплату денежного содержания. Судом было установлено, что Г.А.И. была уволена 14.12.2018, а согласно имеющимся в деле доказательствам в виде выписки, показывающей движение средств по счету заявителя, ей производилась компенсация за неиспользуемый отпуск, возникло, однако, разногласие относительно даты выплаты соответствующей компенсации. Так, в соответствии с документами, полученными истицей в банке, соответствующая сумма компенсации была ей получена только 20.12.2018 г. Данная дата расходится со сведениями, представленными в суд представителем работодателя: органами УМВД России по г. Кемерово была представлена информация, в соответствии с которой увольняемой Г.А.И. выплаты за неиспользованный отпуск были предоставлены в надлежащий срок, еще 18.12.2018 г., но данная дата в соответствии со сведениями банка и исходя из всех обстоятельств,

проанализированных судом по данному делу, является, очевидно, ложной. Это позволяет утверждать с определенностью, что ответчик – органы полиции – в данном конкретном случае допустил нарушение положений ч. 8 ст. 89 Федерального закона № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». По общему правилу, совпадающему в данном отношении с требованиями трудового законодательства, расчет с увольняемым сотрудником осуществляется в последний день его работы (службы). В данный момент происходит как выдача трудовой книжки, так и окончательный расчет – выдача работнику всех денежных средств, по различным причинам не полученных им ко дню увольнения.

Представляет интерес в данном случае то обстоятельство, что несмотря на то, что подобного рода требование было закреплено в действующем служебном законодательстве, но оно не содержит никаких мер ответственности или санкций, направленных на нарушение указанной нормы. Поэтому в рассмотренной нами ситуации исходя из требований справедливости и существа сходных в данном случае общественных отношений, судья счел необходимым принять следующее решение: применить к спорным правоотношениям, связанным со службой в органах внутренних дел, нормы трудового законодательства [50].

Таким образом, в ходе судебного разбирательства нашел свое подтверждение факт несвоевременной выплаты истцу при увольнении компенсации за неиспользованный отпуск. Соответственно с ответчика подлежат взысканию в пользу истца компенсации в порядке, установленном ст. 236 ТК РФ.

В качестве примера, где суд отказался применять нормы ТК РФ к служебным правоотношениям, можно привести следующий пример. И.Е.М. обращаясь с иском к Центральному управлению Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору о признании незаконным освобождения от занимаемой должности, обосновала

заявленные требования ссылкой на положения ч. 4 ст. 58 ТК РФ. В ответ на это суд заметил, что «порядок заключения служебных контрактов, прекращения прохождения федеральной государственной гражданской службы РФ прямо предусмотрен специальным законодательством (№79-ФЗ), поэтому применение норм ТК РФ, касающихся содержания служебного контракта, его срочности, порядка прекращения срочного служебного контракта, по аналогии невозможно» [53].

Таким образом, в результате проведенного анализа сформулированы следующие выводы:

- обосновано, что правовая природа служебного контракта включает в себя две составляющих – трудовую и административную. Трудоправовое начало анализируемого соглашения проявляется в его правовой основе, сходной с правовой основой трудового договора, свободе волеизъявления при его заключении и основных принципах его исполнения. Административная сущность правовой природы служебного контракта отражена, прежде всего, в том, что его условия жестко регламентированы законодательными положениями, допустима лишь минимальная диспозитивность при их установлении. Из этого следует особая функциональная роль служебного контракта, особый порядок его заключения и т.д.;
- обобщено, что нормы трудового права к служебным должностным правоотношениям активно применяются, в частности, в рамках института материальной ответственности работника и работодателя.

В результате анализа, проведенного в рамках первой главы исследования, сформулированы следующие выводы:

- определено, что близость в правовом регулировании института трудового договора и служебного контракта вполне обоснована

- историческим ходом развития соответствующих правовых норм в законодательстве Российской Федерации;
- обобщено, что основными общими чертами трудового договора и служебного контракта следует считать такие их особенности: являются соглашениями, заключаемыми между сторонами, то есть предполагают наличие свободного волеизъявления, доброй воли сторон и т.д.; имеют общую правовую основу – Конституция Российской Федерации и подкрепляющие конституционные положения Конвенции Международной организации труда; имеют близкий субъектный состав;
 - обосновано, что правовая природа служебного контракта включает в себя две составляющих – трудовую и административную. Трудоправовое начало анализируемого соглашения проявляется в его правовой основе, сходной с правовой основой трудового договора, свободе волеизъявления при его заключении и основных принципах его исполнения. Административная сущность правовой природы служебного контракта отражена, прежде всего, в том, что его условия жестко регламентированы законодательными положениями, допустима лишь минимальная диспозитивность при их установлении. Из этого следует особая функциональная роль служебного контракта, особый порядок его заключения и т.д.;
 - обобщено, что нормы трудового права к служебным должностным правоотношениям активно применяются, в частности, в рамках института материальной ответственности работника и работодателя.

Глава 2 Порядок заключения трудового договора и служебного контракта

2.1 Правовое регулирование порядка заключения трудового договора и служебного контракта. Документы, предъявляемые при их заключении

Как уже было отмечено выше правовую основу регулирования обоих правовых институтов – и трудового договора и служебного контракта, составляют, прежде всего, нормы Конституции Российской Федерации (а именно, ст. 37). Далее правовое регулирование рассматриваемых отношений несколько отличается друг от друга, хотя и на определенных этапах пересекается.

В основе возникновения правоотношений в трудовом праве лежат положения ст. 16 ТК РФ, которая закрепляет правообразующие трудовые отношения юридические факты. Этот законодательный акт закрепляет понятие трудового договора (ст. 56 ТК РФ), определяет перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ), требования к форме трудового договора (ст. ст. 67, 309.2, 312.2 ТК РФ) и т.д.

Первый этап заключения трудового договора (равно как и служебного контракта) в научной литературе связывается с предоставлением лицом, поступающим на работу, предусмотренного законодательством пакета обязательных документов. Так, согласно ст. 65 ТК РФ лицо, поступающее на работу, должно предоставить работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (например, для граждан РФ – временное удостоверение личности гражданина РФ, для иностранных граждан – документ, удостоверяющий личность на период рассмотрения заявления о

- признании гражданином РФ или о приеме в гражданство РФ, удостоверение беженца и др.);
- трудовая книжка. Взамен трудовой книжки или вместе с ней работодателю может быть предоставлена основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже лица, поступающего на работу. Такая информация формируется работодателем-страхователем и передается им в Пенсионный Фонд Российской Федерации. В случае если лицо, поступающее на работу, заключает трудовой договор впервые, то оно освобождается от обязанности подачи трудовой книжки;
 - документ, который свидетельствует о постановке соискателя на учет в системе индивидуального налогового учета налогоплательщиков, необходимый для последующей уплаты налогов на доходы физического лица;
 - документ, свидетельствующий о том, что гражданин, обязанный находится на военном учете, встал на воинский учет (военный билет). Как правило, подобного рода требование применяется в отношении сотрудников - мужчин;
 - документ об образовании или о квалификации, который предъявляется почти всегда. Необходимость предъявления подобного рода документа возникает в тех случаях, если работа, которую планирует осуществлять гражданин, предполагает использование специальных знаний или навыков, подтверждаемых соответствующим документом, выданным в установленном законом порядке;
 - документы об отсутствии у гражданина судимости; сообщается также о ситуациях, если уголовное дело или преследование данного лица было прекращено правоохранительными органами по реабилитирующим основаниям. Подобного рода требование

предъявляется к лицам, профессиональная деятельность которые делает невозможным допуск к ней лиц, имеющих в прошлом привлечение к уголовному преследованию. В качестве примера подобного рода субъектов можно назвать, например, работников общего и дошкольного образования;

- в настоящее время в ряде случаев запрашивается также и справка о том, что соискатель рабочего места был подвергнут или же не подвергался в прошлом административному наказанию за совершение правонарушений, связанных с употреблением наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров без назначения соответствующего врача; подобного рода документ должен предъявляться в тех случаях, когда занятие соответствующей должности возможно только в отношении тех лиц, кто не был в прошлом подвергнут соответствующим мерам административной ответственности. Подобного рода ограничения действуют в отношении граждан, состояние наказанности которых еще не было погашено, соответствующие административные наказания действуют в течении года после совершения соответствующего административного правонарушения.

Содержание и формы перечисленных выше документов определяются целым рядом законодательных актов. Это согласуется с содержанием ст. 5 ТК РФ, в соответствии с которой регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется целым рядом нормативных правовых актов различной юридической силы – от федеральных законов до актов органов местного самоуправления.

Так, например, для того, что определить требования к образовательному цензу педагогических работников, следует обратиться к содержанию Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Согласно ч. 1 ст. 46 этого законодательного акта по

общему правилу «право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам» [35]. Эта норма позволяет установить, какие документы об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний работодатель вправе требовать от педагогических работников (абз. 6 ст. 65 ТК РФ).

Перечень и форму документов воинского учета (абз. 5 ст. 65 ТК РФ) можно определить, обратившись к Приказу Министра обороны Российской Федерации от 22.11.2021 №700 [40]. Согласно п. 8 этого акта такими документами для граждан, находящихся в запасе, являются военный билет, персональная электронная карта, временное удостоверение, выданное взамен военного билета, справка взамен военного билета; для призывников – удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу.

Из содержания Постановления Правления ПФ РФ от 13.06.2019 №335п [43] следует, что документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета – это страховой номер индивидуального лицевого счета (СНИЛС).

Порядок получения справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (абз. 7 ст. 65 ТК РФ) и справки о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ (абз. 8 ст. 65 ТК РФ) регламентирован административными регламентами, утвержденными Приказом МВД России от 27.09.2019 №660 [38] и Приказом МВД России от 02.11.2020 №746 [39] соответственно.

Что касается служебного контракта, то основным нормативным правовым актом, регламентирующим порядок его заключения является

Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Этот Закон, по аналогии с ТК РФ, закрепляет понятие служебного контракта (ч. 1 ст. 23), определяет перечень документов, которые гражданин, поступающий на гражданскую службу, при заключении служебного контракта предъявляет представителю нанимателя (ч. 2 ст. 26) и т.д.

Перечень документов, необходимых для заключения служебного контракта несколько шире, чем перечень документов, предоставляемых лицом, при заключении трудового договора. Кроме документов, указанных в ст. 65 ТК РФ, гражданин, поступающий на гражданскую службу, подает:

- заявление с просьбой о поступлении на гражданскую службу и замещении должности гражданской службы;
- собственноручно заполненную и подписанную анкету установленной формы;
- свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;
- документ об образовании и о квалификации;
- сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
- сведения, об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых гражданин, претендующий на замещение должности гражданской службы, гражданский служащий размещали общедоступную информацию, а также данные, позволяющие их идентифицировать.

Содержание и формы перечисленных выше документов не являются произвольными, их структура, как правило, четко определена законодателем. Так, форма анкеты, которую заполняет гражданин,

поступающий на государственную службу, определена в Распоряжении Правительства РФ от 26.05.2005 №667-р [42]. Порядок предоставления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданина, поступающего на гражданскую службу, определен в подзаконных нормативных правовых актах – Указе Президента Российской Федерации от 18.05.2009 №559 [29] и Указе Президента Российской Федерации от 23.06.2014 №460 [45]. Форма представления сведений об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых муниципальным служащим, гражданином Российской Федерации, претендующим на замещение должности муниципальной службы, размещались общедоступная информация, а также данные, позволяющие его идентифицировать, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2016 г. №2867-р [44].

Заметим, что ряд документов, предоставляемых при поступлении на государственную службу, заполняются лицами, претендующими на замещение соответствующей должности, самостоятельно. Из правовой позиции Верховного суда Российской Федерации следует, что неточное заполнение таких документов может впоследствии привести к прекращению государственно-служебных отношений. Основанием такого решения при этом является предоставление гражданским служащим представителю нанимателя подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении служебного контракта [3].

В правовой литературе высказываются предложения по расширению перечня документов, указанного в ч. 2 ст. 26 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». В частности, О. Л. Казанцева и О. В. Меженина предлагают дополнить его справкой о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. Такая справка подтвердит отсутствие или наличие ограничения,

связанного с гражданской службой, предусмотренного п. 2 ч. 1 ст. 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в отношении этого лица. Информацию, касательно судимости лица, претендующее на занятие должности государственного служащего, указывает в анкете. Однако, как справедливо отмечают исследователи, «наличие официально выданного компетентными органами документа исключило бы возможность предоставления недостоверной информации при заключении служебного контракта» [15, с. 57]. Можно полагать, что особую актуальность данное предложение принимает в контексте приведенного выше судебного решения.

С другой стороны, как справедливо отмечает А. А. Айыжы, в настоящее время процедура поступления на государственную службу и так «насыщенна бюрократическими требованиями» [1, с. 23]. Требование о необходимости предоставления еще одной справки только усложнит её. В связи считаем более обоснованным решением, на рассматриваемом этапе заключения служебного контракта использовать возможности электронных реестров, баз, иных средств взаимодействия между государственными структурами, а не возлагать дополнительное бюрократическое бремя на лицо, поступающее на гражданскую службу. Тем более что в научной литературе содержится указание еще на одну проблему, которая может быть решена подобным образом.

Ю. А. Беспалова замечает, что при поступлении лица на гражданскую службу возникают трудности с установлением факта наличия или отсутствия еще одного ограничения, связанного с гражданской службой, а именно дееспособности лица (п. 2 ч. 1 ст. 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»). Автор отмечает, что для решения этой проблемы необходимо сформировать реестр ограничено дееспособных и недееспособных лиц и предоставить доступ к такому реестру кадровым службам государственных органов [5]. Потребность в таком реестре ощущается в некоторых иных сферах, так что в

2020 году в Государственную Думу Российской Федерации был внесен законопроект о создании указанного выше реестра. Однако данный вопрос требует тщательной проработки и поэтому до настоящего времени не разрешен окончательно.

Таким образом, по итогам проведенного анализа, сформулированы следующие выводы:

- установлено, что значительная часть норм ТК РФ и Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», регламентирующих порядок заключения трудового договора и служебного контракта являются бланкетными. Для соблюдения законодательного порядка заключения таковых работодателю (представителю нанимателя) и работнику (гражданину, поступающему на гражданскую службу) следует обращаться к различным по юридической силе и сфере регулирования нормативным правовым актам;
- обобщено, что перечень документов, необходимых для заключения служебного контракта несколько шире, чем перечень документов, предоставляемых лицом, при заключении трудового договора. Обозначены предложения по дополнению такого перечня в отношении служебного контракта. Предложено на данном этапе заключения служебного контракта более активно использовать возможности электронных реестров, баз, иных средств взаимодействия между государственными структурами.

2.2 Требования к форме и содержанию трудового договора и служебного контракта. Предложения по совершенствованию соответствующих норм

В законодательстве Российской Федерации четко определены требования к форме трудового договора и служебного контракта. Так, согласно ч. 1 ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Аналогичное положение, но в отношении служебного контракта закреплено в ч. 8 ст. 24 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Из содержания ч. 2 ст. 67 ТК РФ следует, что несоблюдение письменной формы трудового договора не является однозначным основанием для признания его незаключенным. В случае если письменная форма трудового договора не соблюдена, но работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, то такой трудовой договор считается заключенным. При этом за работодателем сохраняется обязанность оформить трудовой договор с работником в письменной форме в установленные в законодательстве сроки. Следовательно, фактически трудовые отношения между работником и работодателем могут возникнуть до заключения трудового договора.

Со служебным контрактом складывается иная ситуация – в правовой литературе из содержания ст. 13 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» ученые делают вывод, что лицо не приобретает статус государственного служащего до издания акта о назначении на должность и заключения служебного контракта и поэтому говорить о возникновении служебных правоотношений до этого момента нельзя [17, с. 272]. Стоит отметить, что акт о назначении на должность чаще всего издается в форме приказа или распоряжения представителя нанимателя. В случае, если назначению лица на должность государственного служащего предшествует конкурс, то основанием этого приказа или распоряжения выступает решение конкурсной комиссии. Без издания акта о

назначении на должность заключение служебного контракта становится невозможным.

Другая группа исследователей считает, что служебные правоотношения возникают до заключения служебного контракта, но не ранее издания акта о назначении лица на должность государственного служащего [15]. Заключение служебного контракта не всеми исследователями признается началом государственной гражданской службы для лица, его заключившего – служебные правоотношения, по мнению ряда авторов, возникают в момент издания акта о назначении гражданина на должность, то есть до того, как служебный контракт был заключен [6, с. 173]. Несмотря на то, что такая позиция не нашла единогласного одобрения в научной среде, главное отличие от трудового договора не ставится под сомнение – с трудовым договором складывается иная ситуация – за ним следует приказ о назначении на должность.

Обозначенная дискуссия является достаточно широкой, но в некоторой мере выходит за рамки настоящего исследования. В данном контексте следует констатировать лишь то, что роль служебного контракта в возникновении служебных правоотношений и трудового договора в возникновении трудовых правоотношений различна. Кроме того, фактический допуск лица к исполнению служебных обязанностей на гражданской службе не будет порождать у представителя нанимателя обязанности издания акта о назначении этого лица на должность или заключения с ним служебного контракта (как это предусмотрено ТК РФ).

В ТК РФ и Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» определены обязательные реквизиты трудового договора и служебного контракта. Так, согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

В качестве обязательных реквизитов служебного контракта в ч. 2 ст. 24 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» указаны фамилия, имя, отчество гражданина или гражданского служащего и наименование государственного органа (фамилия, имя, отчество представителя нанимателя). Необходимость включения в текст служебного контракта каких-либо иных реквизитов прямо не установлена действующим законодательством и не следует даже из анализа содержания примерной формы такового, установленной Указом Президента РФ от 16.02.2005 №159 [31]. Такое положение дел, при котором содержание соглашения, имеющего отчасти административно-правовую природу, получило более скудную регламентацию, чем трудовой договор, представляется не совсем обоснованным.

В правовой научной литературе, одним из недостатков правового регулирования института служебного контракта называют отсутствие в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» регламентации правовых последствий невключения в служебный контракт его реквизитов [24, с. 59]. Полагаем, что такое замечание несколько надуманно, поскольку сложно представить соглашение без указания фамилия, имя, отчество (наименования) его сторон. В то же время приведенная критика должна быть признана обоснованной, когда речь

идет о невключении в служебный контракт существенных условий, перечисленных в ч. 3 ст. 24 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

К числу таких условий, согласно вышеназванной норме, относятся:

- наименование замещаемой должности гражданской службы с указанием подразделения государственного органа;
- дата начала исполнения должностных обязанностей;
- права и обязанности гражданского служащего, должностной регламент;
- виды и условия медицинского страхования гражданского служащего и иные виды его страхования;
- права и обязанности представителя нанимателя;
- условия профессиональной служебной деятельности, компенсации и льготы, предусмотренные за профессиональную служебную деятельность в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим служебного времени и времени отдыха (в случае, если он для гражданского служащего отличается от служебного распорядка государственного органа);
- условия оплаты труда (размер должностного оклада гражданского служащего, надбавки и другие выплаты, в том числе связанные с результативностью его профессиональной служебной деятельности), установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- виды и условия социального страхования, связанные с профессиональной служебной деятельностью;
- нахождение должности, замещаемой гражданским служащим, в перечне должностей гражданской службы, по которым предусматривается ротация гражданских служащих.

Схожая норма закреплена в ст. 57 ТК РФ, согласно которой обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В отношении приведенных законодательных положений в правовой литературе имеются некоторые замечания.

Во-первых, значительной критике подвергается формулировка ч. 3 ст. 24 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в части использования термина «существенные условия служебного контракта». Исследователи вполне справедливо отмечают, что этот термин имеет гражданско-правовую природу и не должен применяться в административно-трудовой сфере [60, с. 847]. Особенно опасна эта ситуация при отсутствии указания на правовые последствия невключения в текст служебного контракта условий, перечисленных в ч. 3 ст. 24 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

При таких обстоятельствах может сложиться представление, что по аналогии с гражданско-правовыми нормами, недостижение согласия сторонами служебного контракта в отношении существенных условий, влечет за собой признание такого договора незаключённым. Такой вывод не оправдан, хотя бы ввиду того, что заключению служебного контракта предшествует акт о назначении на должность, а иногда и конкурсная процедура. В связи с этим, во избежание противоречий в правовой науке и судебной практике, предлагаем в ч. 3 ст. 24 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» слово «существенными» заменить словом «обязательными».

Также поддерживаем предложение О.В. Межениной закрепить в названном законодательном акте правило, аналогичное тому, которое указано в ч. 3 ст. 57 ТК РФ и прямо указать, что невключение в служебный контракт обязательных условий не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения [24, с. 61]. Для реализации этого предложения ст. 24 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» должна быть дополнена ч. 4.1. При этом, в отношении некоторых обязательных условий служебного контракта такого уточнения будет недостаточно.

Так, например, в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» не определены последствия невключения в служебный контракт условия о дате начала исполнения служебных обязанностей. Полагаем, что с целью исключения различного рода противоречий и разногласия в анализируемом законодательном акте надлежит определить срок после заключения служебного контракта, в течение которого государственный служащий должен приступить к исполнению своих обязанностей.

ТК РФ и Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» регламентированы не только обязательные условия трудового договора и служебного контракта, но и очерчен круг

возможным дополнительных условий. Так, согласно ч. 4 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Что касается служебного контракта, то в качестве его дополнительных условий может выступать следующее:

- испытание – институт близкий к институту испытательного срока в трудовом праве;

- требование о нераспространении сведений, которые в соответствии с действующим российским законодательством имеют статус охраняемой тайны (в частности, государственной) или служебной информации. Очевидно, что данное требование может быть установлено только в отношении тех лиц, которые в соответствии с должностным регламентом имеют доступ к таким сведениям;
- в случае если лицо обучалось за счет государственных средств на основании договора о целевом обучении, то в служебный контракт включается его обязанность проходить гражданскую службу в течение периода, предусмотренного таким договором;
- показатели результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего и связанные с ними условия оплаты его труда;
- другие условия. При этом такие условия не могут ухудшать положение лица в сравнении с нормами действующего законодательства.

Исследователи полагают, что формулировка некоторых условий служебного контракта, перечисленных в ст. 24 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», подлежит уточнению. Так, например, О. В. Меженина полагает, что в служебном контракте должно быть отражено не только наименование замещаемой должности гражданской службы, но и содержаться описание служебного места гражданского служащего, а именно места нахождения того структурного подразделения, в котором непосредственно служит гражданский служащий [24, с. 61].

В целом следует констатировать близость содержания трудового договора и служебного контракта, однако важное отличие состоит в том, что при заключении служебного контракта, перечисленные в законодательстве

условия не согласовываются, в прямом значении этого слова. Такие условия, скорее, принимаются, лицо, поступающее на гражданскую службу, присоединяется к таким условиям, поскольку они четко регламентированы положениями нормативно-правовых актов различной юридической силы. Волеизъявление сторон служебного контракта на данной стадии не проявляется [5].

В связи с этим некоторые исследователи даже высказывают мысль о нецелесообразности заключения служебного контракта. С такой позицией сложно согласиться, поскольку законодательство и правоприменительная практика не исключают возможности включения в содержание служебного контракта дополнительных условий, например, касающихся транспортного обслуживания.

В данном контексте следует указать, что значительную роль для уяснения содержания служебного контракта имеют должностные регламенты. Понятие должностного регламента появилось в российском законодательстве после проведения реформы государственной службы в 2003-2005 годах. Нормативного определения этого термина на уровне закона не закреплено, однако, на основе анализа нормы ч. 1 ст. 47 Федерального закона о гражданской службе исследователи делают вывод что «это официальный документ, утвержденный представителем нанимателя, в котором определена профессиональная служебная деятельность служащего» [21, с. 32].

Попытка определить сущность должностных регламентов была сделана на подзаконном уровне – так, в Рекомендациях по разработке должностных регламентов федеральных государственных гражданских служащих в федеральных министерствах, федеральных службах и федеральных агентствах установлено, что должностной регламент является «основным нормативным документом, регламентирующим содержание и результаты деятельности государственного служащего», а также отражены основные цели разработки данных документов:

- содействие правильному подбору, расстановке и закреплению кадров, повышению их профессиональной квалификации, совершенствованию функционального и технологического разделения труда между руководителями и специалистами;
- использование их при оценке служебной деятельности государственного служащего соответствующего госоргана при проведении аттестации, при приеме граждан на государственную службу в порядке назначения или по конкурсу [33].

Основные элементы содержания должностного регламента определены в ч. 2 ст. 47 Федерального закона о гражданской службе.

Анализ данной нормы дает представление об основных отличиях должностного регламента от должностной инструкции, которую она заменила. Во-первых, должностной регламент от должностной инструкции отличает сам факт строгого законодательного регламентирования его структуры. Во-вторых, должностной регламент «более подробно и детально закрепляет порядок деятельности служащего», содержит ряд неизвестных должностным инструкциям положений, которые позволяют «объективно и профессионально оценивать служебную деятельность, знания, опыт, имеющийся уровень и направление образования служащих» [21, с. 33]. В связи с этим полагаем, что нельзя согласиться с исследователями, которые называют должностной регламент должностной инструкцией, применяемой в сфере гражданской службы.

Трудовой договор и служебный контракт по общему правилу заключаются на неопределенный срок. Такое положение дел в полной мере соответствует положениям Рекомендации Международной организации труда от 22.06.1982 №166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя», в соответствии с которой по общему правилу с работником заключаются бессрочные трудовые договоры [30]. Служебный контракт может быть заключен на срок от одного до пяти лет в следующих

случаях, закрепленных в ч. 4 ст. 25 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»:

- замещения отдельных должностей гражданской службы категории «руководители», а также должностей гражданской службы категории «помощники (советники)». Содержание этих категорий должностей раскрывается в ст. 9 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- замещения должности гражданской службы на период отсутствия гражданского служащего, за которым в соответствии с нормами законов сохраняется должность гражданской службы;
- замещения должности гражданской службы после окончания обучения гражданином, заключившим договор о целевом обучении в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования с обязательством последующего прохождения гражданской службы;
- замещения должности гражданской службы в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, иных представительствах Российской Федерации и представительствах государственных органов, находящихся за пределами территории Российской Федерации;
- замещения должности гражданской службы в государственном органе, образованном на определенный срок или для выполнения определенных задач и функций;
- замещения временной должности гражданской службы или должности гражданской службы на период временного отсутствия гражданского служащего по соглашению сторон служебного контракта;

- замещения должности гражданской службы гражданским служащим, достигшим предельного возраста пребывания на гражданской службе, которому в соответствии с частью 1 статьи 25.1 настоящего Федерального закона срок гражданской службы продлен сверх установленного предельного возраста пребывания на гражданской службе;
- замещения должности гражданской службы, по которой частью 14 статьи 50 настоящего Федерального закона установлен особый порядок оплаты труда;
- замещения должности гражданской службы в порядке ротации;
- в иных случаях, предусмотренных указанным федеральным законом и другими федеральными законами.

Таким образом, в результате проведенного анализа, были сформулированы следующие выводы:

- предложено в ч. 3 ст. 24 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» слово «существенными» заменить словом «обязательными». Это исключит возможность проведения аналогии с гражданско-правовым институтом существенных условий договора;
- сформулировано предложение дополнить ст. 24 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» п. 4.1. В этом пункте следует отразить последствия невключения в текст служебного контракта обязательных условий. По аналогии с трудовым договором такие обстоятельства не являются основаниями для признания служебного контракта незаключенным. Их наличие предполагает необходимость дополнить соглашение недостающими сведениями и (или) условиями;

- обоснована необходимость определить в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» срок после заключения служебного контракта, в течение которого государственный служащий должен приступить к исполнению своих обязанностей.

В рамках второй главы исследования, были сформулированы следующие выводы:

- установлено, что значительная часть норм ТК РФ и Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», регламентирующих порядок заключения трудового договора и служебного контракта являются бланкетными. Для соблюдения законодательного порядка заключения таковых работодателю (представителю нанимателя) и работнику (гражданину, поступающему на гражданскую службу) следует обращаться к различным по юридической силе и сфере регулирования нормативным правовым актам;
- обобщено, что перечень документов, необходимых для заключения служебного контракта несколько шире, чем перечень документов, предоставляемых лицом, при заключении трудового договора. Обозначены предложения по дополнению такого перечня в отношении служебного контракта. Предложено на данном этапе заключения служебного контракта более активно использовать возможности электронных реестров, баз, иных средств взаимодействия между государственными структурами;
- предложено в ч. 3 ст. 24 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» слово «существенными» заменить словом «обязательными». Это

исключит возможность проведения аналогии с гражданско-правовым институтом существенных условий договора;

- поддержано предложение дополнить ст. 24 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» п. 4.1. следующего содержания: «Если при заключении служебного контракта в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, то это не является основанием для признания служебного контракта незаключенным или его расторжения. Служебный контракт должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст служебного контракта, а недостающие условия определяются приложением к служебному контракту либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью служебного контракта»;
- обоснована необходимость определить в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» срок после заключения служебного контракта, в течение которого государственный служащий должен приступить к исполнению своих обязанностей.

Глава 3 Прекращение трудового договора и служебного контракта: актуальное состояние законодательства и направления его совершенствования

В ТК РФ и Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» законодатель оперирует двумя сходными по значению терминами «прекращение трудового договора (служебного контракта)», «расторжение трудового договора (служебного контракта)». Между этими терминами имеются различия – «прекращение» шире по значению и включает все случаи прекращения трудовых (служебных) отношений между сторонами, в том числе и те, которые связаны с объективными причинами (например, смерть работника или работодателя – физического лица, окончание срока действия контракта). В свою очередь, понятие расторжения охватывает только случаи, когда прекращение трудовых (служебных) отношений обусловлено инициативной одной из сторон [26, с. 218].

Общим для анализируемых понятий является то, что и прекращение действия, и расторжение контракта о прохождении государственной службы предусматривают прекращение лицом государственной службы.

Потеря работы оказывает негативное влияние на экономическое и социальное положение человека, поэтому основания для прекращения трудового договора и служебного контракта строго регламентированы законом. В действующем законодательстве закреплён исчерпывающий перечень оснований расторжения трудового договора и служебного контракта. Это является важной юридической гарантией права на труд, заключающийся в ограничении права работодателя на увольнение работников.

Основания расторжения трудового договора и служебного контракта перечислены в Главе 13 ТК РФ и Главе 6 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

соответственно. Положения этих законодательных актов сходны. Так, средних общих оснований прекращения трудового договора и служебного контракта следует назвать:

- соглашение сторон договора (контракта);
- истечение срока срочного трудового договора или служебного контракта;
- расторжение трудового договора или служебного контракта по инициативе работника (гражданского служащего);
- расторжение трудового договора или служебного контракта по инициативе работодателя (представителя нанимателя);
- перевод работника (гражданского служащего) по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю (в другой государственный орган) и т.п.;
- отказ работника (гражданского служащего) от продолжения работы в связи с некоторыми изменениями (смена собственника, перевод на иную должность государственной службы, изменение существенных условий трудового договора или служебного контракта, перевод в другую местность и т.д.);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон договора (контракта);
- нарушение установленных законодательством правил заключения трудового договора или служебного контракта, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (замещения должности на государственной службе).

Среди оснований прекращения, характерных исключительно для служебного контракта, такие:

- прекращение гражданства Российской Федерации или наличие гражданства (подданства) иностранного государства либо вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на

постоянное проживание гражданина на территории иностранного государства;

- несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных федеральными законами;
- нарушение запретов, связанных с гражданской службой, предусмотренных ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В правовой литературе отмечается, что при реализации названных «исключительных» оснований прекращения служебного контракта возникает «достаточно большое количество проблем на практике» [64, с. 178]. Одна из наиболее очевидных состоит в следующем. Прекращение гражданства Российской Федерации или приобретение иного гражданства является ограничением, предусмотренным ст. 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и, следовательно, представитель нанимателя оказывается перед выбором основания прекращения служебного контракта. Порядок принятия решения в данном случае правовыми нормами не регламентирован. При этом очевидно, что если законодатель предусмотрел два отличных основания прекращения служебного контракта, то определенные различия между ними имеются [13, с. 108].

Однако правоприменительные трудности возникают и в случае прекращения трудового договора и служебного контракта по иным общим основаниям. В рамках настоящего исследования не представляется возможным рассмотреть все проблемные аспекты, связанные с прекращением служебного контракта, поэтому подробно остановимся лишь на некоторых из них. Наиболее четкую регламентацию в законодательстве должны иметь основания расторжения служебного контракта по инициативе представителя нанимателя, поскольку это позволит свести к минимуму дискреционные полномочия этого субъекта.

Рассмотрим также основание увольнения государственного служащего в связи с утратой доверия. Согласно ч. 1 ст. 59.2 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» основаниями для принятия такого решения выступают следующие случаи:

- лицом, являющимся стороной конфликта интересов, не были приняты меры, направленные на его предотвращение или разрешение;
- лицом в установленные сроки и в установленном порядке не были предоставлены сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера или аналогичные сведения в отношении своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;
- лицом были предоставлены заведомо несоответствующие действительности или неполные сведения из числа перечисленных выше;
- участия гражданского служащего на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией;
- лицо осуществляет деятельность, относящуюся к предпринимательской;
- вхождение гражданского служащего в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;
- нарушение гражданским служащим, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в

иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

Казалось бы, законодатель сделал попытку достаточно четко ограничить применение такого вида дисциплинарного взыскания как увольнение в связи с утратой доверия. Однако до настоящего времени соответствующая «судебная практика остается противоречивой, что обусловлено как пробелами в правовом регулировании, так и его неоднозначным толкованием» [12, с. 98].

Согласно ч. 2 ст. 59.2 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» сведения о применении к гражданскому служащему взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения включаются в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия. Согласно п. 3 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» [32] соответствующие сведения исключаются из реестра (при отсутствии иных оснований) только по истечении пяти лет с момента принятия акта, явившегося основанием для включения в реестр сведений о лице, уволенном в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения. Однако до настоящего времени в законодательстве не определено, какие правовые последствия наступают в связи с внесением данных и государственном служащем, совершившем коррупционный проступок в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия. Считаем целесообразным установить запрет на поступление на государственную службу указанных лиц. Это будет способствовать предупреждению совершения новых ими коррупционных правонарушений – аналогичный нормы включены в законодательство государств, которые проводят успешную антикоррупционную политику (например, Нидерланды, Китай, Казахстан).

Правоприменительные трудности возникают и при расторжении трудового договора. Согласно п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя допустимо в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Из текстуального толкования приведенной нормы следует, что увольнение работника на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно при совокупности следующих условий:

- работник не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе;
- причиной такого несоответствия является недостаточная квалификация работника, которая подтверждена результатами аттестации.

Таким образом, «работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась, либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе» (п. 31 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2). При этом ТК РФ не раскрывает понятия «аттестация». Согласно Письму Роструда от 30.04.2008 №1028-с порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников [37]. Также данным документом еще раз акцентируется внимание на том, что увольнение работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ без проведения аттестации не предусмотрено. Таким образом, любое увольнение работника на основании п. 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ без проведения аттестации будет признано незаконным, повлечет восстановление работника на работе и взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула. Такое решение, например, было

принято Тавдинским районным судом Свердловской области по делу № 2-1171/2015 в отношении Подсковой Е.В., занимающей должность фельдшера отделения скорой медицинской помощи ГБУЗ СО «Тавдинская ЦРБ» [54].

Относительно несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе стоит отметить, что на законодательном уровне легального определения этого понятия еще нет, что является значительным недостатком в трудовом законодательстве, а также и в целом в сфере трудовых правоотношений между работодателем и работником. На сегодня данное понятие находит свое закрепление лишь в научных исследованиях специалистов в сфере трудового права, которые хотя непосредственно не изучали этот вопрос, но говорили о нем в своих трудах. Так, в правовой литературе отмечается, что понятие «несоответствия» работника занимаемой должности является объективной категорией, которая отражает неспособность лица выполнять свои обязанности должным образом. При этом необходимо отметить, что несоответствие как основание расторжения трудового договора является невозможностью выполнения порученной работы в связи с отсутствием необходимой квалификации или достаточной трудоспособности. Такой работник по своим деловым качествам не соответствует выполняемой работе, в связи с чем сам факт неисполнения трудовых обязанностей не является противоправным и вопрос о доказанности вины работника не возникает. В свою очередь «квалификация» это степень подготовленности работника, которая может служить критерием для признания его несоответствующим выполняемой работе, занимаемой должности [65, с. 205].

Несоответствие работника обязан доказать работодатель. Объективная его неспособность качественно выполнять обусловленную трудовым договором работу проявляется в неудовлетворительных ее результатах, систематическом браке. Отсутствие диплома о специальном или высшем образовании на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не может быть основанием для увольнения работника, кроме случаев, когда для замещения данной

должности (например, врача, судьи, преподавателя) закон требует наличия соответствующего образования. И, наоборот, наличие у работника специального образования не может быть бесспорным доказательством его соответствия определенной работе. Однако аттестационная комиссия не может опровергнуть данные выданного в установленном законодательством порядке диплома о наличии у работника соответствующей квалификации для выполнения трудовой функции [25, с. 414].

Неспособность работника выполнять порученную ему работу в данном случае не связана с его виновными действиями – работник исключительно в силу своих не совсем высоких интеллектуальных показателей или умственных способностей не способен ее выполнить. Ведь есть случаи, когда работник выполняет весь объем порученной работы, но результаты такой работы является низким, поскольку уровень профессиональной квалификации работника также низкий. В таком случае работнику целесообразно повысить свою профессиональную квалификацию.

Проведение аттестации – неотъемлемое право работодателя, способ контроля за состоянием квалификации работников, а также стимулирования их труда. Единых правил проведения аттестации работников, норм относительно сроков ее реализации и проведения в ТК РФ не закреплено. Однако существуют нормативные требования относительно проведения аттестации для отдельных категорий работников (например, ст. 48 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ст. 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

Для проведения аттестации в организации должна быть создана специальная аттестационная комиссия. В случае, если аттестация может послужить основанием для увольнения работника на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, то в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке должен быть включен представитель соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 82 ТК РФ). В остальном при

создании аттестационной комиссии используются общие принципы формирования любых комиссий (советов и т.д.):

- в состав аттестационной комиссии должны включаться работники (специалисты и руководители), обладающие по сравнению с аттестуемым более высокими полномочиями (руководители различного уровня), образованием, ученой степенью и/или научным званием (кандидат, доктор наук; доцент, профессор); квалификацией; стажем (при равенстве квалификации) и т.д.;
- в состав аттестационной комиссии должны входить работники, обеспечивающие возможность оценки разных сторон деятельности работника, входящих в его квалификационные характеристики, должностные инструкции [14, с. 62].

Важным этапом подготовки и проведения аттестации является проведение проверки соответствия должностных обязанностей, определенных трудовым договором (должностей инструкцией) и фактически исполняемых трудовых обязанностей работника. Реализация этого этапа имеет целью предупредить возникновение спора о результатах аттестации, поскольку отсутствие в трудовом договоре четко сформулированных обязанностей работника не позволит дать объективную оценку его соответствия занимаемой должности. Также следует обратить внимание на необходимость создания работодателем надлежащих условий труда, поскольку если работники не обеспечены, например, оборудованием, инструментами и т.д., то увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может быть признано необоснованным [14, с. 63].

Для проведения аттестации должны быть заранее определены критерии оценки уровня квалификации работников. Чаще всего для проведения аттестации работодатель использует стандартизированные вопросы либо тестовую систему.

Следует отметить, что законодательство закрепляет перечень категорий работников, которые не подлежат увольнению по результатам аттестации. Даже если руководитель предприятия решил провести аттестацию на производстве, и результаты некоторых сотрудников оказались неудовлетворительными, то он не имеет права уволить работника, который не прошел тест, но входит в вышеуказанный перечень. Увольнение сотрудника, не подлежащего аттестационной проверке, является незаконным. При этом следует учитывать, что перечень, следующий из ч. 1, 4 ст. 261, ст. 264 ТК РФ, дополняется некоторыми подзаконными нормативными правовыми актами, положения которых также должны быть учтены работодателем. Так, например, Решением Усинского городского суда Республики Коми от 1 октября 2015 г. по делу № 2-1433/2015 незаконным было признано сотрудника бухгалтерии ООО «Универсал» Хвостик А.М. в связи с тем, что Положение об аттестации, утвержденное работодателем противоречило Постановлению ГКНТ СССР №470, Госкомтруда СССР №267 от 05.10.1973 [41]. Последним нормативным правовым актом введен прямой запрет на проведение аттестации в отношении лиц, проработавших в занимаемой должности менее одного года, в то же время в ООО УО «Универсал» аттестация была проведена в отношении Хвостик А.М., проработавшего на должности менее и года и по результатам этой аттестации работник был уволен на основании п. 3 ч. 1 с. 81 ТК РФ. В результате Хвостик А.М. был восстановлен на работе, с работодателя был взыскан средний заработок за период вынужденного прогула и компенсация морального вреда [55].

Логика в проанализированном выше ограничении права работодателя расторгнуть трудовой договор на основании п. 3 ч. 1 с. 81 ТК РФ есть – поскольку необходимые навыки выполнения определенной работы приобретаются в течение определенного времени, нельзя считать не соответствующими выполняемой работе или замещаемой должности

молодых работников или специалистов, которые вследствие недостаточного профессионального опыта ненадлежащим образом выполняют свою работу.

Аттестация далеко не всегда влечет за собой увольнение работников – ее цель состоит в ином – определить степень соответствия работников должностям, которые они занимают. Поэтому в заключении по итогам аттестации могут быть приняты такие кадровые решения: переводы, в том числе повышение в должности; направления работника на повышение квалификации; поощрения и т.д. [65, с. 205]. Однако законодательство четко не регламентирует основания и порядок принятия соответствующих решений.

Вышеизложенное позволяет прийти к выводу о необходимости принятия федерального закона, посвященного аттестации, который регламентировал бы сроки и порядок ее проведения, порядок формирования аттестационной комиссии, принятия ее решений, их оформление и т.д. Это позволит, прежде всего, избежать возможных злоупотреблений со стороны работодателя – так, например, в приведенном выше споре со слов истца поводом для его увольнения послужило то, что он «выразил мнение относительно нерационального распределения денежных средств в ООО УО «Универсал»», то есть работодатель пытался использовать механизм п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ для увольнения сотрудника по личным мотивам. Некоторые исследователи также отмечали, что аттестация может выступать средством сокращения персонала, каждый раз относя его к «неконкурентоспособным работникам».

Следует признать, что аттестация кадров – явление, широко распространенное в странах с развитой рыночной экономикой. Однако, например, во Франции результаты аттестации не могут являться основанием для увольнения работников, а работодателям разрешено предусматривать в трудовых контрактах с работниками проведение аттестации и зависимость продвижения по службе и изменения заработной платы от ее результатов [69].

Если работник был уволен по п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу, либо работодатель не имел возможности перевести работника с его согласия на другую работу в этой же организации. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором. Согласно ст. 82 ТК РФ, увольнение работников – членов профсоюза на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ГК РФ.

Можно прийти к выводу, что в результате проведенного анализа было установлено, что основания прекращения трудового договора и служебного контракта нуждаются в более детальной регламентации. В частности, обоснована необходимость принятия федерального закона, посвященного аттестации, который регламентировал бы сроки и порядок ее проведения, порядок формирования аттестационной комиссии, принятия ее решений, их оформление и т.д. Это позволит, прежде всего, избежать возможных злоупотреблений со стороны работодателя.

Заключение

В результате проведенного анализа нормативных правовых актов, научных источников, материалов судебной практики, были сформулированы следующие выводы:

- определено, что близость в правовом регулировании института трудового договора и служебного контракта вполне обоснована историческим ходом развития соответствующих правовых норм в законодательстве Российской Федерации;
- обобщено, что основными общими чертами трудового договора и служебного контракта следует считать такие их особенности: являются соглашениями, заключаемыми между сторонами, то есть предполагают наличие свободного волеизъявления, доброй воли сторон и т.д.; имеют общую правовую основу – Конституцию Российской Федерации и подкрепляющие конституционные положения Конвенций Международной организации труда; имеют близкий субъектный состав;
- обосновано, что правовая природа служебного контракта включает в себя две составляющих – трудовую и административную. Трудоправовое начало анализируемого соглашения проявляется в его правовой основе, сходной с правовой основой трудового договора, свободе волеизъявления при его заключении и основных принципах его исполнения. Административная сущность правовой природы служебного контракта отражена, прежде всего, в том, что его условия жестко регламентированы законодательными положениями, допустима лишь минимальная диспозитивность при их установлении. Из этого следует особая функциональная роль служебного контракта, особый порядок его заключения и т.д.;

- установлено, что значительная часть норм ТК РФ и Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», регламентирующих порядок заключения трудового договора и служебного контракта являются бланкетными. Для соблюдения законодательного порядка заключения таковых работодателю (представителю нанимателя) и работнику (гражданину, поступающему на гражданскую службу) следует обращаться к различным по юридической силе и сфере регулирования нормативным правовым актам;
- обобщено, что перечень документов, необходимых для заключения служебного контракта несколько шире, чем перечень документов, предоставляемых лицом, при заключении трудового договора. Обозначены предложения по дополнению такого перечня в отношении служебного контракта. Предложено на данном этапе заключения служебного контракта более активно использовать возможности электронных реестров, баз, иных средств взаимодействия между государственными структурами;
- предложено в ч. 3 ст. 24 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» слово «существенными» заменить словом «обязательными». Это исключит возможность проведения аналогии с гражданско-правовым институтом существенных условий договора;
- поддержано предложение дополнить ст. 24 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» п. 4.1.. В этом пункте следует отразить последствия невключения в текст служебного контракта обязательных условий. По аналогии с трудовым договором такие обстоятельства не являются основаниями для признания

служебного контракта незаключенным. Их наличие предполагает необходимость дополнить соглашение недостающими сведениями и (или) условиями;

- обобщено, что нормы трудового права к служебным должностным правоотношениям активно применяются, в частности, в рамках института материальной ответственности работника и работодателя;
- обоснована необходимость определить в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» срок после заключения служебного контракта, в течение которого государственный служащий должен приступить к исполнению своих обязанностей;
- установлено, что основания прекращения трудового договора и служебного контракта нуждаются в более детальной регламентации. В частности, обоснована необходимость принятия федерального закона, посвященного аттестации, который регламентировал бы сроки и порядок ее проведения, порядок формирования аттестационной комиссии, принятия ее решений, их оформление и т.д. Это позволит, прежде всего, избежать возможных злоупотреблений со стороны работодателя.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Айыжы А.А. Правовые аспекты заключения служебных контрактов при поступлении на государственную гражданскую службу Российской Федерации // Вестник науки. 2019. Т. 3. № 3(12). С. 22-25.
2. Андреев Д.Е. Понятия и функции прохождения государственной гражданской службы в Российской Федерации // Мировая наука. 2018. № 5 (14). С. 454-457.
3. Апелляционное определение Верховного Суда Российской Федерации от 25.07.2014 по делу №5-АПГ14-17. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=600748 (дата обращения: 29.09.2022).
4. Беспалова Ю.А. Совершенствование порядка заключения, расторжения служебного контракта государственного служащего // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2016. №1. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-poryadka-zaklyucheniya-rastorzheniya-sluzhebного-kontrakta-gosudarstvenного-sluzhaschego> (дата обращения: 01.11.2022).
5. Беспалова Ю.А. Совершенствование порядка заключения, расторжения служебного контракта государственного служащего // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2016. №1. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-poryadka-zaklyucheniya-rastorzheniya-sluzhebного-kontrakta-gosudarstvenного-sluzhaschego> (дата обращения: 01.11.2022).
6. Бороздин М. В. Понятие и сущность служебного контракта на государственной гражданской службе // Молодой ученый. 2020. № 42 (332). С. 171-177.

7. Васильева В. И. Общая характеристика трудового договора по законодательству России, Австрии и Франции: дис ... канд. юр. наук: 12.00.05. М., 2006. 220 с.
8. Волкова В. В. Правовое регулирование государственной гражданской службы. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://www.gramota.net/articles/issn_1997-292X_2009_3_11.pdf (дата обращения: 21.10.2022).
9. Горячук И. Н. Административно-правовое регулирование служебного контракта на государственной гражданской службе Российской Федерации: дис. ... канд. юр. наук: 12.00.14. Саратов, 2011. 174 с.
10. Демидов О. Г. К вопросу о соотношении юридических понятий «трудовой договор» и «контракт» в трудовом и служебном праве // Актуальные проблемы правоведения : Международная научная конференция, посвященная Дню принятия Конституции Российской Федерации, Псков, 12 декабря 2019 года. Псков: Псковский государственный университет, 2020. С. 301-306.
11. Демидов, О. Г. Правовое регулирование и защита трудовых прав и законных интересов сотрудников уголовно-исполнительной системы / О. Г. Демидов, О. Е. Михайлова // Закон и право. – 2020. – № 6. – С. 77-79.
12. Зайков Д. Е. Проблемы правоприменительной практики увольнения работников в связи с утратой доверия за коррупционные правонарушения // Право в Вооруженных Силах - Военно-правовое обозрение. 2018. № 6 (251). С. 96-103.
13. Избиенова Т. А., Салишкина В. В. Проблемы правового регулирования оснований прекращения государственной гражданской службы // Марийский юридический вестник. 2016. №4 (19). С. 107-109.
14. Кадыров Ф. Н. О порядке проведения аттестации работников учреждений здравоохранения на соответствие занимаемым должностям // Менеджер здравоохранения. 2015. №2. С. 61-63.

15. Казанцева О. Л., Меженина О. В. Особенности заключения служебного контракта на государственной гражданской службе в Российской Федерации // Известия АлтГУ. 2017. №3 (94). С. 56-61.

16. Карабан К. А. Общее и особенное в трудовом договоре и служебном контракте // Исследовательский потенциал молодых ученых: взгляд в будущее: сборник материалов XI Региональной научно-практической конференции аспирантов, соискателей, молодых ученых и магистрантов, Тула, 24–26 февраля 2015 года / Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого. Тула: Тульский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого, 2015. С. 151-154.

17. Кичигин С. В. Проблемы аннулирования служебного контракта // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2020. №3 (15). С. 270-277.

18. Коломоец Е. Е. Общее и особенное в трудовом договоре и служебном контракте, заключаемом с государственными гражданскими служащими: дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05. М., 2011. 168 с.

19. Коломоец Е. Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения. М.: Общество с ограниченной ответственностью «Перспект», 2019. 128 с.

20. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. 04 июля 2020. №144.

21. Королева К.А. Должностной регламент на государственной гражданской службе: понятие, основные элементы, отличие от должностной инструкции // Актуальные проблемы становления и развития правовой системы Российской Федерации: сборник материалов. 2019. С. 31-35.

22. Коростылева А.Е., Мирошниченко Н.В. К вопросу о понятии государственной гражданской службы // Современные экономические и

правовые аспекты развития региональных систем: Сборник научных трудов Региональной научно-практической конференции. 2018. С. 230-235.

23. Манаенкова А. В. Сущность и правовая природа служебного контракта // Аллея науки. 2020. №2(41). С. 591-595.

24. Меженина О. В. Содержание служебного контракта на государственной гражданской службе: некоторые проблемы правового регулирования и правоприменения // Алтайский юридический вестник. 2017. № 2(18). С. 58-62.

25. Миронов В. И. Трудовое право России. М.: Прогресс, 2015. 992 с.

26. Нефедьев Д.Ю. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя // Молодежь и наука: шаг к успеху Сборник научных статей 4-й Всероссийской научной конференции перспективных разработок молодых ученых. В 5-ти томах. Ответственный редактор А.А. Горохов. Курск: Юго-Западный государственный университет, 2020. С. 217-220.

27. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. №31. Ст. 3215.

28. О предприятиях в СССР: Закон СССР от 04.06.1990 №1529-1 // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. 1990. №25. Ст. 460.

29. О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера: Указ Президента Российской Федерации от 18.05.2009 №559 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. №21. Ст. 2544.

30. О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя: Рекомендации Международной организации труда от 22.06.1982 № 166. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://docs.cntd.ru/document/901879594> (дата обращения: 01.11.2022).

31. О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 16.02.2005 №159 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. №8. Ст. 629.

32. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 №273-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. №52 (часть I). Ст. 6228.

33. О рекомендациях по разработке должностных регламентов федеральных государственных гражданских служащих в федеральных министерствах, федеральных службах и федеральных агентствах: Письмо Минздравсоцразвития России от 10.08.2005 [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <http://docs.cntd.ru/document/902160426> (дата обращения: 20.11.2022).

34. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 №58-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. №22. Ст.2063.

35. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 53 (ч.I). Ст.7598.

36. Об основах государственной службы Российской Федерации: Федерального закона от 31.07.1995 №119-ФЗ (утратил силу) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. №31. Ст. 2990.

37. Об увольнении работника вследствие недостаточной квалификации: Письмо Роструда от 30.04.2008 №1028-с // Еженедельник бухгалтера. 2008. №15.

38. Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования:

Приказ МВД России от 27.09.2019 №660. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_381579/ (дата обращения: 01.07.2022).

39. Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ: Приказ МВД России от 02.11.2020 №746. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_381579/ (дата обращения: 01.07.2022).

40. Об утверждении Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы воинского учета: Приказ Министра обороны Российской Федерации от 22.11.2021 №700. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://base.garant.ru/403318160/> (дата обращения: 01.07.2022).

41. Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи: Постановление ГКНТ СССР №470, Госкомтруда СССР №267 от 05.10.1973. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_136658/ (дата обращения: 20.10.2022).

42. Об утверждении формы анкеты, подлежащей представлению в государственный орган гражданином Российской Федерации, изъявившим желание участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы: Распоряжение Правительства РФ от 26.05.2005 №667-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. №22. Ст.2192.

43. Об утверждении формы документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, и порядка его оформления в форме электронного документа: Постановление Правления ПФ РФ от 13.06.2019 №335п. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://base.garant.ru/72738984/> (дата обращения: 01.07.2022).

44. Об утверждении формы представления сведений о адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых государственным гражданским служащим или муниципальным служащим, гражданином Российской Федерации, претендующим на замещение должности государственной гражданской службы Российской Федерации или муниципальной службы, размещались общедоступная информация, а также данные, позволяющие его идентифицировать: Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2016 №2867-р. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_210245 (дата обращения: 29.09.2022).

45. Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 18.05.2009 №559 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. №26. Ст. 3520.

46. Омарбаев С.С. К вопросу о понятии «государственная служба» // Поколение будущего: взгляд молодых ученых. сборник научных статей 4-й международной молодежной научной конференции: в 3 томах. 2016. С. 300-304.

47. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 15.03.2021 по делу № 5-КГ20-158-К2. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1983688 (дата обращения: 25.10.2022).

48. Орешкин С. В. Правовое регулирование служебно-контрактных отношений в государственной гражданской службе Российской Федерации: дис. ... канд. юр. наук: 12.00.14. С-Пб., 2012. 150 с.

49. Палатова А. А. Правовой анализ соотношения трудового договора и служебного контракта // Россия в XXI веке: стратегия и тактика социально-экономических, политических и правовых реформ: Материалы XIII Всероссийской научно-практической конференции студентов и молодых ученых, посвященной 75-й годовщине Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов. 2020. С. 314-316.

50. Решение Заводского районного суда г. Кемерово от 20.03. по делу № 2-4206/2018. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: [//sudact.ru/regular/doc/BaoGgUVdCNVN/](https://sudact.ru/regular/doc/BaoGgUVdCNVN/) (дата обращения: 20.10.2022).

51. Решение Кинешемского городского суда Ивановской области от 13.01.2020 по делу № 2-111/2020. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: [//sudact.ru/regular/doc/oYuJDXAWcKoZ/](https://sudact.ru/regular/doc/oYuJDXAWcKoZ/) (дата обращения: 20.10.2022).

52. Решение Серпуховского городского суда Московской области от 13.01.2020 по делу № 2-175/2020. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: [//sudact.ru/regular/doc/09QfX2Ck5ZWJ/](https://sudact.ru/regular/doc/09QfX2Ck5ZWJ/) (дата обращения: 20.10.2022).

53. Решение Смоленского районного суда от 11.05.2018 по делу № 2-598/2018. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: [//sudact.ru/regular/doc/mK2ChsScojUX/](https://sudact.ru/regular/doc/mK2ChsScojUX/) (дата обращения: 20.10.2022).

54. Решение Тавдинского районного суда Свердловской области от 27 октября 2015 года по делу № 2-1171/2015. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: [//sudact.ru/regular/doc/NVTrn559mpl5/](https://sudact.ru/regular/doc/NVTrn559mpl5/) (дата обращения: 17.10.2022).

55. Решение Усинского городского суда Республики Коми от 1 октября 2015 г. по делу № 2-1433/2015. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: [//sudact.ru/regular/doc/JWeWzzCOpWYK/](https://sudact.ru/regular/doc/JWeWzzCOpWYK/) (дата обращения: 22.10.2022).

56. Решение Шербакульского районного суда Омской области от 20.11.2020 по делу № 2-335/2020. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: //sudact.ru/regular/doc/pKBkzUDmjR1q/ (дата обращения: 20.10.2022).

57. Сабурова А. В., Торохова Е. А. Служебный контракт в законодательстве о государственной гражданской службе // Правотворчество и правоприменение в современных условиях: вопросы теории и практики: Сборник научных статей по результатам научно-практической конференции, Ижевск, 28 января 2021 года. Ижевск: Ижевский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России)», 2021. С. 254-257.

58. Сергеев А. Л. К вопросу о применении к отношениям, связанным с государственной гражданской службой, норм трудового законодательства // Вестник Института права Башкирского государственного университета. 2020. № 4(8). С. 56-59.

59. Суховеева Е. А. Сравнительно-правовая характеристика трудового договора и служебного контракта // Аллея науки. 2018. Т. 7. № 6(22). С. 846-853.

60. Суховеева Е. А. Сравнительно-правовая характеристика трудового договора и служебного контракта // Аллея науки. 2018. Т. 7. № 6(22). С. 846-853.

61. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. №1 (ч. 1). Ст. 3.

62. Ульянова А. В. Служебный контракт и трудовой договор: общие черты и отличия (сравнительно-правовой анализ): дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05. М., 2013. 228 с.

63. Чанов С. Е. Служебное право. М.: Юрайт, 2019. 376 с.

64. Шатова Т. А. Проблемы правового регулирования при изменении и прекращении служебного контракта государственных гражданских служащих Российской Федерации // Современные проблемы правотворчества

и правоприменения: Материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции, Иркутск, 24 марта 2017 года / Ответственный редактор С.И. Сулова, А.П. Ушакова. Иркутск: Иркутский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2017. С. 177-180.

65. Щебляков Е.С. К вопросу о порядке увольнения в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе // Основные тенденции развития российского законодательства: Сборник материалов по итогам XIII Региональной научно-практической конференции. Под общей редакцией Е. С. Щеблякова, В. В. Сафронова. Красноярск: Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2019. С. 204-207.

66. Якимова И. С. Правовая природа и сущность современного трудового договора: дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05. М., 2010. 174 с.

67. Abolition of Forced Labour Convention, 1957. №105. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C105,/Document (дата обращения: 10.11.2022).

68. Contracts of Employment Act 1972 (Chapter 53). [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=16842&p_lang= (дата обращения: 10.11.2022).

69. Dahmani H. A Study on the Impact of Competency Assessment on Salary. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: http://univ-bejaia.dz/dspace/bitstream/handle/123456789/11179/Study_of_the_impact_of_skills_assessment_on_wages.pdf (дата обращения: 10.11.2022).

70. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958. №111. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Po_Code:C111 (дата обращения: 10.11.2022)

71. Forced Labour Convention, 1930 №29. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029 (дата обращения: 10.11.2022).