

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

К.А. Гольцберг

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

канд. юрид. наук, доцент А.А. Мусаткина

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2023

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Развитие законодательства о служебном контракте и трудовом договоре, понятие и их значение	8
1.1 Становление и развитие правовой регламентации служебного контракта и трудового договора.....	8
1.2 Понятия служебного контракта и трудового договора в российском законодательстве	13
1.3 SWOT-анализ применения служебного контракта и трудового договора на территории Российской Федерации.....	18
Глава 2 Служебный контракт и трудовой договор в механизме правового регулирования служебных и трудовых правоотношений.....	25
2.1 Основания возникновения служебных правоотношений и отдельных видов трудовых правоотношений	25
2.2 Служебный контракт и трудовой договор как различные правовые институты.....	32
2.3 Роль служебного контракта или трудового договора в изменении государственно-служебных или трудовых правоотношений	39
Глава 3 Основания прекращения и расторжения трудового договора и служебного контракта: классификации, особенности и отличительные черты.....	45
3.1 Основания прекращения служебного контракта и трудового договора	45
3.2 Классификация оснований прекращения служебного контракта и трудового договора	49
3.3 Основания расторжения по волеизъявлению (инициативе) сторон служебного контракта и трудового договора	54
Заключение	58
Список используемой литературы и используемых источников.....	64

Введение

Актуальность проблемы исследования, которая рассматривается в данной магистерской диссертации, связана с тем, что на сегодняшний день в Российской Федерации на фоне профессионального развития правовой базы государственной службы начался развитие порядка формирования отличного от трудового, служебного законодательства, который требовал новых правовых форм выражения, таких как Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утвержденная Указом Президента РФ от 12 августа 2002 года № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», Федеральный закон от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также Указ президента РФ от 24 июня 2019 года № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы РФ на 2019-2021 годы».

Достаточно часто встречаются ситуации, когда трудовой договор между сотрудником и компанией, в которой он работает, является, скорее, фиктивным, нежели имеющим под собой реальные правовые основания. При этом служебный контракт является более стандартизированным и устойчивым типом документа, который закрепляет трудовые отношения, поскольку его действие распространяется по большей части на государственных служащих, которые, в свою очередь, на практике имеют более обширную законодательную и государственную защиту, нежели сотрудники коммерческих организаций. Вопрос о сходствах и различиях служебного контракта и трудового договора в российской практике правоприменения довольно широко рассматривается в научной литературе. Однако до настоящего времени не определены те аспекты, связанные с этими сходствами и различиями, которые являются основаниями для совершенствования российского трудового законодательства.

Служебный контракт - неотъемлемая часть в системе государственно-служебных отношений, имеющая специфические особенности и отличия от трудового договора. Использование термина «контракт» в сфере государственной службы предназначен для разграничения государственно-служебных отношений от трудовых, который отражает административно-правовую природу, подчиняющаяся власти. Введение данного термина вызвало ряд вопросов теоретического и практического характера по поводу заключения, изменения и расторжения служебного контракта.

Предмет исследования – сходства и различия служебного контракта и трудового договора.

Теоретическую основу исследования составляют труды ученых в области общей теории права, конституционного, трудового, административного и других отраслей права: И.И. Андриановской, А.Л. Анисимова, К.С. Балицкого, С.А. Болейко, В.В. Васенева, А.М. Викторовой, Е.Н. Гудымасовой, Т.А. Избиеновой, В.А. Коноваленко, А. Н. Мироновой, М. В. Молодцова, А. Я. Петрова, Ю. Н. Полетаева, Г.А. Пахомовой, С.Н. Петрушиной, О. В. Смирнова, Е.Н. Силантьевой, Е. А. Суханова, Л. С. Таля, А.В. Ульяновой, А.М. Чередниченко, В. В. Черепанова, Л.А. Чернышевой, И.М. Яковенко, Ц. А. Ямпольской.

Методы исследования: совокупность научных приемов и методов исследования явлений и процессов, в том числе общенаучных (системный, исторический, диалектический, логический), частнонаучных (формально-логический, сравнительно-правовой анализ, структурно-функциональный, историко-правовой), SWOT-анализ, PEST-анализ и других методов научного познания.

Теоретическая значимость исследования связана с проведением анализа научной литературы по проблеме изучения служебного контракта и трудового договора, их сходств и различий. В рамках магистерской диссертации изучается большое количество современных источников и делается опора на положения, закрепленные в ряде нормативно-правовых актов Российской

Федерации. Собранный теоретический материал может быть полезен для продолжения научных исследований в данной сфере.

Практическая значимость исследования обусловлена проведением сравнительно-правового анализа современных аспектов применения трудового договора и служебного контракта в реальной практике, а также выявлением основных проблем правоприменения. Результаты проведенных исследований могут быть использованы для совершенствования трудового законодательства в Российской Федерации.

Научная новизна исследования основана на проведении SWOT- и PEST-анализа применения служебного контракта на территории Российской Федерации на современном этапе трудовых отношений.

Положения, выносимые на защиту:

- в ходе работы изучена история развития трудового договора и законодательства о нем. В следствие формирования правовых норм о трудовых отношениях и их оформления было обусловлено различными политическими и социально-экономическими процессами, которые характеризовали тот или иной исторический период и оказывали значительное влияние на законодательство в целом и трудовое законодательство – в частности;

- с помощью SWOT-анализов применения служебного контракта и трудового договора на территории Российской Федерации на современном этапе трудовых отношений, показал выраженность сильных и слабых сторон применения данного типа документа, а также вытекающие из них возможности и угрозы развития данного института и использования его в реальной практике трудовых отношений. В частности, развитие института служебного контракта в ближайшей перспективе, которое может стать последствием сильных сторон и фактором, который обеспечит снижение уровня угроз, являются расширение условий служебного контракта в направлении увеличения количества и качества прав государственных служащих, создание типовых служебных контрактов для разных

государственных должностей, а также реформирование законодательства в сфере достижения соответствия типового служебного контракта реальным социально-экономическим условиям;

- определена целесообразность внедрения служебного контракта как форма документа, регулирующего определенный тип трудовых отношений, определяющая необходимость взаимодействия трудовых субъектов в двух направлениях – с государством и социальными субъектами. В рамках трудового договора регулируются отношения работника с работодателем, а взаимодействие с государством как с правовым институтом осуществляется только посредством соблюдения или нарушения работником норм трудового законодательства. Для того, чтобы поступить на гражданскую службу и заключить служебный контракт, соискатель должен принять участие в специальном конкурсе. В рамках данного конкурса определяются два аспекта, связанных с возможностью того или иного трудового субъекта на занятие должности на государственной службе. Они заключаются в оценке профессионального уровня и соответствия претендентов;

- в ходе работы выявлены факторы, при заключении трудового договора, а, точнее, перед ним, некоторые организации также вводят конкурсный принцип отбора претендентов на определенные должности. Однако такие конкурсы четкой правовой регламентации не имеют и основаны на тех идеях, которые формируются в самих организациях. Однако в большинстве случаев трудовой договор заключается по результатам собеседования и испытательного срока с претендентом на определенную должность в конкретной организации. Служебный контракт может стать основой для изменения государственно-служебных или трудовых правоотношений в той ситуации, когда, например, освобождается определенная должность на государственной службе. В этом случае, согласно служебному контракту, объявляется конкурс на замещение данной должности. Поэтому государственный служащий может участвовать в этом конкурсе на особых основаниях, т.к. уже несет службу в данном государственном органе и

является субъектом служебного контракта;

- в ходе работы выявлены семь главных оснований, которые могут лечь в основу прекращения служебного контракта. Самыми простыми из них является соглашение сторон, при котором отсутствуют различные споры, а также истечение срока действия, что приводит к ситуации, когда руководитель государственного органа может продлить или не продлить служебный контракт. Также служебный контракт может быть прекращен по инициативе одной из сторон – самого государственного служащего или нанимателя, который представляет государственный орган. Если в этой ситуации один из участников служебного контракта в какой-то степени нарушит нормы законодательства, то другой может обратиться в судебные органы для восстановления собственных прав.

Глава 1 Развитие законодательства о служебном контракте и трудовом договоре, понятие и их значение

1.1 Становление и развитие правовой регламентации служебного контракта и трудового договора

На сегодняшний день в практике трудовых отношений активно применяются два понятия, которые характеризуют тип отношений работодателя и сотрудника в зависимости от типа организации и должности, которую занимает работник. Это «трудовой договор» и «служебный контракт». Однако исторически, в далеком прошлом, термин «служебный контракт» не применялся, а существовало лишь понятие трудового договора, которое использовалось повсеместно [35].

История развития трудового договора и законодательства о нем уходит корнями в далекое прошлое. Формирование правовых норм о трудовых отношениях и их оформлении было обусловлено различными политическими и социально-экономическими процессами, которые характеризовали тот или иной исторический период и оказывали значительное влияние на законодательство в целом и трудовое законодательство – в частности [6].

Формирования и развитие российского трудового права происходило поэтапно, в зависимости от политической, социальной и экономической ситуации в стране. Вместе с ними менялся и институт трудового права. По мнению исследователей, история зарождения трудовых отношений началась в IX в. Это время междоусобиц, она охватила славянские и финно-угорские племена новгородских земель. Для прекращения междоусобиц представители племён решили пригласить князя со стороны, им стал князь Рюрик. С правовой точки зрения это стало прообразом трудового найма, в качестве работника выступал князь, а в качестве работодателей славяне. Следующим этапом становления трудового договора принято считать XI в., переход земель в собственность государству, где собственником становился глава государства. Первым главным правовым актом и источником права обычая была Русская

Правда датированный различными годами, начиная с 1016 года. Она регулировала гражданские права, а также прослеживала правовой характер трудового законодательства в санкциях за преступления и проступки от работодателя.

В частности, исследователи выделяют четыре основных периода, которые прошел трудовой договор в исторической ретроспективе.

Исследователями определено, что на первом этапе, временные рамки которого составляют XII–XVI века, с конкретными лицами, которые устраивались на работу, заключался так называемый свободный трудовой договор, действие которого регулировалось всего несколькими отдельными статьями различных законодательных актов [35].

Второй период, который начался в XVIII веке и закончился в начале XX века, был связан с введением первых существенных нормативных актов, где трудовой договор был описан более подробно и раскрывались детали его заключения с работниками [3].

Причем сначала такие нормативные акты создавались в ряде западных стран, а только в начале XX века возникли первые попытки перевести европейские правовые акты на русский язык и применения этих переводов в системе российского законодательства.

В XVIII веке большое значение в России начинает уделяться государственной службе, которая не только начинает считаться отдельным социально-правовым институтом, но и получает определенный статус, обусловленный специфическими функциями – реализация государственной власти в обществе [6].

И только в конце XIX века в Российской империи было принято десять фабричных законов, из-за этого возникает полицейское право, которое осуществляет контроль и регулирование трудовых отношений государственных чиновников с различными официальными организациями.

Русские юристы и законодатели в начале XX века начали раскрывать в нормативно-правовых документах сущность понятия «трудовой договор», а также виды договоров и ситуации их применения на практике [18].

В этот исторический период исследователи и законодательные акты в России обращали внимание на возможность функционирования два основных типа трудовых договора [3]:

- собственно трудовой договор, который определяет характер отношений работодателя и работника в рамках социально-экономической действительности и некой зависимости субъектов друг от друга;

- договор о предпринимательском труде, в рамках которого субъект самостоятельно осуществляет коммерческую деятельность, которая также характеризуется как предпринимательская.

В данный период по развитию российское трудовое законодательство опередило трудовое законодательство других стран.

Третий период развития трудового договора и законодательства и о нем начинается сразу же после Октябрьской революции 1917 года. В этот период в России появляется два важных кодекса, который регулируют трудовые отношения в государстве, т.е. «Кодексы законов о труде», один из которых принят в 1918, а другой – в 1922 году [35].

В Кодексе законов о труде появились первые правовые элементы трудового договора, содержащие гарантии: «Все соглашения о труде, как ранее состоявшиеся, так и впредь заключаемые, поскольку они противоречат постановлениям настоящего Кодекса, недействительны и необязательны ни для трудящихся, ни для применяющих чужой труд» [13, с.538].

«Устав о промышленном труде» принятый в 1913 г., состоял из 4 разделов и 597 статей и являлся главным источником, регулировавшим трудовые отношения в Российской империи.

Важно отметить, что в «Кодексе законов о труде», изданный в 1922 году впервые дали определение понятию «трудовой договор». Однако, как считают исследователи, определение, которое было дано в этот период, нельзя было

характеризовать как полное, поскольку в его тексте отсутствовало упоминание о юридической природе и признаках, которые отличали данный документ от других [18].

Также стоит упомянуть и о том, что в советский период начиная с 1917 и второй половины 80-х годов XX века, строились новые структуры государственного аппарата, а значит и новое законодательство о государственных служащих, оно состояло из отдельных документов, которые регулировали разные вопросы службы. Контроль и управление труда государственных служащих осуществлялось на основе принципа единства правового регулирования трудовых отношений в организациях.

Таким образом, в данный исторический период не было и речи о дифференциации понятий «трудовой договор» и «служебный контракт», несмотря на достаточно большой объем законодательных правил и норм, которые сформировались на данном этапе.

Последний этап развития трудового договора и законодательства и о нем, который важно рассматривать в контексте исторической ретроспективы, начался в самом начале 1990-х годов и закончился только принятием современной версии Трудового кодекса, которая была разработана в 2001 году и, наконец, отграничила понятия «трудовой договор» и «служебный контракт», давая определенные характеристики трудовым отношениям в рамках государственной службы в Российской Федерации [35].

В данный исторический период было разработано и принято большое количество нормативно-правовых актов, которые сменяли, дополняли, уточняли и заменяли друг друга.

Одним из них стал Закон РСФСР от 25.12.1990 г. № 445-1 «О предприятиях и предпринимательской деятельности» (ред. от 30.11.1994), в данном законе был введен термин «контракт». В ст. 3 п. 2 было закреплено: «... Отношения субъекта, управляющего предприятием, и собственника имущества регламентируются договором (контрактом), определяющим взаимные обязательства сторон, ограничения прав использования имущества

и осуществления отдельных видов деятельности, порядок и условия финансовых взаимоотношений и материальной ответственности сторон, основания и условия расторжения договора...» [11, с. 3].

В 1991 году для уточнения данного закона был издан Приказ Министерства труда РСФСР от 29.03.1991 г. № 34 «Временные рекомендации о порядке применения контрактной формы заключения трудового договора с руководителем предприятия», где контракт был охарактеризован как одна из разновидностей срочного трудового договора [30].

В 1992 году в российском законодательстве был принят Закон РФ «О внесении изменений в КЗоТ РСФСР» от 25.09.1992 г. № 3543-1, в данном законе понятие «трудовой договор» было расширено и был официально введен термин «контракт» [12].

Задача государства состоит в том, что качественное функционирования рынка труда зависит от создания качественных условий труда. И что бы у гражданина имелась возможность выбрать высокооплачиваемую работу в соответствии с законодательством.

В этот момент данные термины многими исследователями характеризовались как равнозначные и не было выделено каких-либо различий, дифференцирующих их друг от друга [35].

В 1993 году было принято важное для рассмотрения данного вопроса Постановление Министерства труда Российской Федерации № 135, которое утверждало два новых документа – «Рекомендации по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме», а также «Примерную форму трудового договора (контракта)» [29].

Как отмечала Коломоец Е.Е., «контракт приобрел популярность в 1990-1991 гг. из-за туманности своего положения в трудовом законодательстве», поэтому можно сделать вывод о том, что в источниках трудового права с начала 90-х годов XX века стал широко использоваться термин «контракт». После широкого использования данного термина работодатель стал

игнорировать трудовой договор, больше склоняясь к заключению трудовых контрактов.

Важно отметить, что доминирующее количество исследователей, которые занимались данным вопросом, а именно Васенев В.В. подчеркивал значительное своеобразие контракта по сравнению с обычным трудовым договором, также он отметил «появление трудового контракта в немалой степени было связано с резким возрастанием потребности в высокопрофессиональных и инициативных работниках, заинтересованных в результатах своего труда, прежде всего, с помощью материальных стимулов» [6, с. 54].

В практической деятельности всех работников предприятий стали вынуждать заключать трудовые контракты. Коломоец Е.Е. считала, «на практике всех работников в массовом порядке стали вынуждать заключать трудовые контракты. По мнению ряда, ученых, контракт выступал в качестве особого вида срочного трудового договора, который заключался в письменной форме и мог включать дополнительные условия материального и иного обеспечения. В реальной действительности, контракт для работников ничего кроме срочности трудовых отношений не закреплял, что значительно ухудшало их положение по сравнению с действующим законодательством о труде».

1.2 Понятия служебного контракта и трудового договора в российском законодательстве

«...В ранее действовавшем трудовом законодательстве понятия «трудовой договор» и «контракт» не были разграничены, они фактически применялись как синонимичные определения. Иными словами, ранее, до принятия ТК РФ 2001 г., наименование соглашения между работодателем и работником не имело существенного значения и не оказывало влияния на последствия, которые влекло за собой заключение такого соглашения. Но

действующий ТК РФ исключил из своего содержания понятие контракта, которое более не подлежит применению в рамках трудового законодательства. Сегодня контракт является основанием для возникновения отношений с государственными служащими...» [22, с.13].

«Указанное весьма важно, так как определяет существенность вопроса о правовой природе служебного контракта. Ведь если он является разновидностью трудового договора, то в отношении его должны (пусть с исключениями) применяться общие правила о заключении, изменении и расторжении трудовых договоров. Если же признать служебный контракт разновидностью административного договора или особым видом соглашения, это требует применения особых методов и приемов его законодательного регулирования» [18, с. 21].

«В этой связи ученые придерживаются различных точек зрения на юридическую сущность служебного контракта. Так, ряд ученых отстаивает специфику государственно-служебных правоотношений, которая диктует принципиально другой подход к их законодательному регулированию, который в корне отличается от регулирования трудовых отношений» [11, с. 17].

В момент принятия Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», который действует и в настоящее время с соответствующими изменениями и дополнениями, в законодательстве Российской Федерации появилось понятие «служебный контракт» - «1. Служебный контракт - соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы. Служебным контрактом устанавливаются права и обязанности сторон» [42].

До вступления в силу этого нормативного документа государственно-служебные правоотношения строились на основе трудового договора. Как отмечают исследователи, основной причиной отказа авторов Федерального

закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от термина «трудовой договор» и введение понятия «служебный контракт» состоит в их желании отграничить эти понятия, подчеркнуть отличительные особенности, начиная с названия, порядка заключения и заканчивая структурой служебного контракта, которая наполнена новым содержанием.

«Служба представляет собой вид деятельности, по ряду черт отличающийся от деятельности трудовой. В зависимости от того, на какой форме собственности базируются органы, организации и учреждения, а также от характера исполняемых функций выделяют государственную гражданскую, военную службу, муниципальную, службу в негосударственных объединениях. Но, говоря о службе по контракту, следует прежде всего рассматривать государственную службу, поскольку это наиболее значимая и широкая сфера применения служебного контракта» [22, с. 13].

В настоящее время контракты о прохождении службы заключаются с различными категориями государственных служащих. В частности, в системе государственной службы можно выделить служебные контракты с государственными гражданскими служащими; контракты со служащими правоохранительной службы и военнослужащими [25].

Исследователи уточняют, что особенность всех этих контрактов предопределяет то, что они устанавливают прямую и непосредственную связь служащего с государством. В связи с этим, важное значение приобретает исследование понятия «служебный контракт». Нормативное определение и правовое регулирование служебного контракта осуществляется главой 5 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [25].

Важно понимать и согласиться с мнением А.А. Осина, который отмечает, что «словосочетание «служебный контракт» более точно отражает природу государственно-служебных отношений как отношений власти-подчинения» и, кроме того, «как-то дисциплинирует, и в его звучании есть

что-то от словосочетания «служба по контракту», применяемого до сих пор в среде военных и в правоохранительных органах» [22].

Статьей 349 Трудового кодекса предусматривается, что «на работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, распространяются трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации» [36].

Учитывая данные правовые нормы, Л.Ю. Бугров справедливо замечает, что указанные регламентации не представляют достаточных оснований к тому, чтобы не относить соответствующие служебные контракты к особому классу трудовых договоров. Распространенные в отечественной юридической литературе обратные суждения специалистов надо рассматривать только в качестве их сугубо доктринального мнения с крайне спорной аргументацией [25]. В России много лет ведется дискуссия об отраслевой идентификации служебных контрактов, которая могла бы облегчить данную ситуацию, однако наше законодательство не делает определенных шагов в прояснении этой ситуации.

В соответствии со статьей 56 действующего Трудового Кодекса РФ, «трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя» [36].

Как утверждает Ермакова А.А. в своей статье: «Еще одна функция трудового договора – это то, что он является причиной возникновения трудовых правоотношений и может быть, как самостоятельным правообразующим основанием, так и частью сложного юридического состава. В случае, когда правоотношение возникает на основании исключительно трудового договора, его значение как юридического факта становится основным» [10, с. 35].

Но, кроме обязательных условий, стороны могут включить в его состав и дополнительные положения. Среди них наиболее часто включаемые – это условия об испытательном сроке, соблюдении режима конфиденциальности и другие. Трудовое законодательство четко регламентирует содержание и порядок заключения и расторжения трудового договора. Правильно составленный и заключенный договор – это залог, соблюдения прав работника работодателем [10].

Из всего выше сказанного можно сделать вывод, что трудовой договор в настоящее время играет важную роль в системе трудового права не только как регулятор трудовых отношений, но и как способ реализации права гражданина на труд, как юридический факт трудовых правоотношений, и как обстоятельство, способствующее развитию демократической системы отношений в обществе. Трудовой договор как фундаментальный институт трудового права является основой, на которой строятся трудовые отношения между работником и работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми документами, содержащими нормы трудового права [10].

1.3 SWOT-анализ применения служебного контракта и трудового договора на территории Российской Федерации

На современном этапе развития именно служебный контракт выступает в качестве одного из наиболее важных правовых институтов, который занимает особое место в системе административного российского права. В рамках данного института на сегодняшний день объединяются нормы права, которые регулируют порядок не только заключения, но и изменения, прекращения действия служебной деятельности. И данный контракт существенно отличается от трудового договора.

« Во-первых, он содержит описание не трудовой функции, а перечня служебных обязанностей гражданина.

Во-вторых, служебный контракт как документ не является самостоятельным основанием для возникновения соответствующих отношений. Таким основанием выступает акт назначения гражданина на должность, а контракт играет второстепенную роль.

В-третьих, большая часть условий служебного контракта не устанавливается его сторонами в договорном порядке, как это происходит в трудовом договоре, а вытекает из требований нормативных актов. Волеизъявление сторон в таких условиях сильно ограничено...» [22, с. 45].

«Сущность служебного контракта, таким образом, заключается в обеспечении при прохождении службы общих принципов свободы труда, в соблюдении договорного начала, а также в некоторой конкретизации условий прохождения службы».

«Различия между служебным контрактом и трудовым договором можно также раскрыть на примере их функций. Так, правоустанавливающая функция при заключении трудового договора состоит в том, что он является основанием для возникновения данного конкретного трудового правоотношения. Служебный контракт, как мы уже отметили, не устанавливает правоотношение, а только фиксирует его».

«Регламентирующая функция трудовых договоров состоит в четком установлении конкретных условий труда работника. При заключении служебного контракта едва ли целесообразно включать в него все условия служебной деятельности, которые содержатся в руководящих нормативных актах. Поэтому служебный контракт лишь информирует служащего об основных его правах и обязанностях» [22, с. 19].

Трудовой договор и служебный контракт выступают в качестве соотношения спора и предложения на рабочую силу на рынке труда. Суть значения трудового договора и служебного контракта заключается в том, что они выступают в качестве основания для возникновения трудовых отношений; регулируют возникновение, изменение, а также прекращение правовых отношений трудового характера; устанавливают права и обязанности сторон договоров; индивидуализируют место осуществления трудовой функции; выступают в качестве основания для подведения работника под всю систему трудового законодательства.

Современная правовая реальность характеризуется различными направлениями совершенствования российского законодательства, в частности, регулирующего сферу трудовых отношений [43].

Постоянное совершенствование нормативного регулирования трудовых отношений является одной из важнейших задач государственного управления, поскольку от удовлетворенности населения качеством своей занятости зависит эффективность труда в целом и уровень социально-экономического развития государства [19].

Для того, чтобы охарактеризовать значение служебного контракта и трудового договора на современном этапе, необходимо провести SWOT-анализ реализации этих типов трудовых документов, который отразит все основные позитивные и негативные характеристики, а также возможности и угрозы применения в реальной практике трудовых отношений служебного контракта и трудового договора.

В таблице 1 представлены результаты SWOT-анализа применения служебного контракта на территории Российской Федерации на современном этапе трудовых отношений.

Таблица 1 - SWOT-анализ применения служебного контракта в РФ

Характеристики анализа	Представленность в контексте анализа применения служебного контракта на территории Российской Федерации на современном этапе трудовых отношений
Сильные стороны	<ol style="list-style-type: none"> 1. Гарантированность прав государственных служащих. 2. Относительная правовая определенность типовых документов. 3. Закрепленность в служебном контракте конкретных условий службы, а также социальных льгот, выплат и компенсаций. 4. Соответствие нормам Трудового кодекса и других законодательных актов, касающихся труда и обеспечения государственных служащих.
Слабые стороны	В некоторых случаях потенциальная угроза повышенного уровня ответственности и втягивания в неправомерную деятельность путем подлога со стороны вышестоящих лиц.
Возможности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Расширение условий служебного контракта в направлении увеличения количества и качества прав государственных служащих. 2. Создание типовых служебных контрактов для разных государственных должностей. 3. Реформирование законодательства в сфере достижения соответствия типового служебного контракта реальным социально-экономическим условиям.
Угрозы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Дискриминация отдельных видов государственных должностей в отношении качества составления служебных контрактов. 2. Превышение государственным служащим собственных прав и полномочий в силу недостаточно ясно прописанных в служебном контракте ограничений.

Таким образом, SWOT-анализ применения служебного контракта на территории Российской Федерации на современном этапе трудовых

отношений показал выраженность сильных и слабых сторон применения данного типа документа, а также вытекающие из них возможности и угрозы развития данного института и использования его в реальной практике трудовых отношений.

В частности, развитие института служебного контракта в ближайшей перспективе, которое может стать последствием сильных сторон и фактором, который обеспечит снижение уровня угроз, являются расширение условий служебного контракта в направлении увеличения количества и качества прав государственных служащих, создание типовых служебных контрактов для разных государственных должностей, а также реформирование законодательства в сфере достижения соответствия типового служебного контракта реальным социально-экономическим условиям.

При этом в современных социально-экономических условиях выделяется некоторое количество угроз для будущего развития института служебного контракта, в частности:

- дискриминация отдельных видов государственных должностей в отношении качества составления служебных контрактов;
- превышение государственным служащим собственных прав и полномочий в силу недостаточно ясно прописанных в служебном контракте ограничений.

В таблице 2 представлены результаты SWOT-анализа применения трудового договора на территории Российской Федерации на современном этапе трудовых отношений.

Таблица 2 - SWOT-анализ применения трудового договора на территории Российской Федерации

Характеристики анализа	Представленность в контексте анализа применения трудового договора на территории Российской Федерации на современном этапе трудовых отношений
Сильные стороны	1. Наличие четких условий, которые должны выполнять обе стороны договора.

Продолжение таблицы 2

	<p>2. Соответствие трудовому законодательству и возможность защищать свои права в судебном порядке.</p> <p>3. Широта распространения в различных коммерческих и производственных областях сферы труда.</p> <p>4. Простота заключения и отсутствие необходимости формирования специальных условий для его составления, возможность применения типовых образцов.</p>
Слабые стороны	<p>1. Правовая неопределенность сферы трудового права.</p> <p>2. Стандартизированность и отсутствие индивидуального подхода к регулированию отношений.</p> <p>3. Наличие пробелов, дающих возможность работодателю разорвать трудовые отношения в одностороннем порядке.</p> <p>4. Наличие у работодателя возможности полуофициального оформления сотрудника.</p> <p>5. Большое количество прав работодателя и обязанностей работника в типовом формате трудового договора.</p>
Возможности	<p>1. Индивидуализация предмета и условий договора.</p> <p>2. Закрепление стандартных типов трудового договора для различных сфер труда и типа работников (по различным социально-демографическим характеристикам).</p> <p>3. Расширение законодательства, которое является основой для составления и применения трудового договора.</p>
Угрозы	<p>1. Ликвидация трудового договора как института регулирования трудовых отношений в связи с его недостаточной эффективностью локального регулирования трудовых отношений в различных сферах.</p> <p>2. Расширение практики невыполнения условий трудового договора со стороны работодателей в связи с правовой неопределенностью.</p>

Таким образом, SWOT-анализ применения трудового договора на территории Российской Федерации на современном этапе трудовых

отношений показал выраженность сильных и слабых сторон применения данного типа документа, а также вытекающие из них возможности и угрозы развития данного института и использования его в реальной практике трудовых отношений.

В частности, развитие института трудового договора в ближайшей перспективе, которое может стать последствием сильных сторон и фактором, который обеспечит снижение уровня угроз, являются индивидуализация предмета и условий договора, закрепление стандартных типов трудового договора для различных сфер труда и типа работников по различным социально-демографическим характеристикам, а также расширение законодательства, которое является основой для составления и применения трудового договора в реальной практике регулирования трудовых отношений.

Однако в современном мире, в связи с различными негативными факторами, которые оказывают значительное влияние на сферу трудовых отношений, выделяется большое количество угроз для будущего развития института трудового договора, в частности: ликвидация трудового договора как института регулирования трудовых отношений в связи с его недостаточной эффективностью локального регулирования трудовых отношений в различных сферах, а также расширение практики невыполнения условий трудового договора со стороны работодателей в связи с правовой неопределенностью.

В первой главе магистерской диссертации, были сделаны следующие выводы:

- на сегодняшний день в практике трудовых отношений активно применяются два понятия, это «трудовой договор» и «служебный контракт». Однако исторически, в далеком прошлом, термин «служебный контракт» не применялся, а существовало лишь понятие трудового договора, которое использовалось повсеместно;

- история развития трудового договора и законодательства о нем уходит корнями в далекое прошлое. Формирование правовых норм о трудовых

отношениях и их оформлении было обусловлено различными политическими и социально-экономическими процессами, которые характеризовали тот или иной исторический период и оказывали значительное влияние на законодательство в целом и трудовое законодательство – в частности;

- SWOT-анализ применения служебного контракта на территории Российской Федерации на современном этапе трудовых отношений показал выраженность сильных и слабых сторон применения данного типа документа, а также вытекающие из них возможности и угрозы развития данного института и использования его в реальной практике трудовых отношений. В частности, развитие института служебного контракта в ближайшей перспективе, которое может стать последствием сильных сторон и фактором, который обеспечит снижение уровня угроз, являются расширение условий служебного контракта в направлении увеличения количества и качества прав государственных служащих, создание типовых служебных контрактов для разных государственных должностей, а также реформирование законодательства в сфере достижения соответствия типового служебного контракта реальным социально-экономическим условиям;

- SWOT-анализ применения трудового договора на территории Российской Федерации на современном этапе трудовых отношений показал выраженность сильных и слабых сторон применения данного типа документа, а также вытекающие из них возможности и угрозы развития данного института и использования его в реальной практике трудовых отношений. В частности, развитие института трудового договора в ближайшей перспективе, которое может стать последствием сильных сторон и фактором, который обеспечит снижение уровня угроз, являются индивидуализация предмета и условий договора, закрепление стандартных типов трудового договора для различных сфер труда и типа работников по различным социально-демографическим характеристикам, а также расширение законодательства, которое является основой для составления и применения трудового договора в реальной практике регулирования трудовых отношений.

Глава 2 Служебный контракт и трудовой договор в механизме правового регулирования служебных и трудовых правоотношений

2.1 Основания возникновения служебных правоотношений и отдельных видов трудовых правоотношений

В научной литературе выделяется ряд оснований, которые необходимы для того, чтобы трудовые отношения могли возникнуть. В качестве этих оснований исследователи выделяют определенные юридические факты, которые в ряде случаев могут складываться в определенные системы, что характеризует их как сложные юридические составы или, как их иначе называют исследователи, – большие фактические системы [2].

Трудовой договор в трудовом кодексе РФ определен как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой кодекс Российской Федерации закрепляет понятие работодателя, в качестве которого может выступать не только юридическое, так и физическое лицо, которое характеризуется специфической особенностью – оно должно в обязательном порядке иметь трудовые отношения с неким работником [36].

Сторонами трудового договора и их субъектами в государственной

службе в сфере трудовых отношений согласно статье 15, части 1 статье 20, части 2 статьи 56 ТК РФ выступают работник и работодатель. При этом работник является физическим лицом, которое вступило в трудовые отношения с работодателем. Для данного вступления и заключения трудового договора с работодателем, физическое лицо должно обладать трудовой дееспособностью и правоспособностью. В науке понятия «трудовая дееспособность» и «трудовая правоспособность» определяются как «трудовая право - дееспособность (правосубъективность)». Трудовая правоспособность и дееспособность возникают одновременно, при достижении человеком определённого возраста для осуществления трудовой деятельности. Сложный юридический состав для возникновения трудового правоотношения – это прием на работу по конкурсу, при избрании на выборную должность, заключения договора с лицами в возрасте от 14 до 16 лет, прием на работу по направлению органа государственной службы занятости. В качестве оснований возникновения правоотношений выступают не только юридические факты, но и их системы.

Юридические факты – это событие или действия реальной деятельности, в результате которой возникают, изменяются и прекращаются права и обязанности, составляющие трудовые правоотношения. Юридические факты не являются элементом правоотношения, но при этом они вызывают такие юридические последствия, как возникновение, изменение и прекращение правоотношений. Содержания сложного правообразующего состава юридических факторов включает в себя: действия; отсутствие действия; презумпции; фикции; состояния; отсутствие состояния. Гражданин бывший судимый или лишен прав занимать государственную должность в государственной службе в течение определенного срока решения суда (подпункт 2 пункт 3 статьи 21 ФЗ об основах государственной службы) не может быть принят на государственную службу. Презумпция и фикция являются частью правовой конструкции, которая способствует для признания юридических фактов, как не существующих или вероятно существующих. Так

существующий юридический факт при фикции подразумевается, как факт, который заведомо не существует, а при презумпции - как существующий факт, который считается истинным, до тех пор, пока не доказана ложность данного факта. В результате этого, презумпция послужила причиной для необходимого прохождения проверочного испытания для возникновения трудовых правоотношений.

Существуют отдельные случаи, в которых работодателем называются различные субъекты, однако они должны быть в обязательном порядке наделены специальным правом на формирование трудовых правоотношений [45].

Реализация прав и обязанностей каждого работодателя в рамках заключенных трудовых отношений осуществляется посредством специальных отделов кадрового управления или, в тех случаях, когда организация имеет небольшой кадровый состав, руководителем компании (юридического лица) или физическим лицом, которое выступает в качестве индивидуального предпринимателя, имеющего некий штат сотрудников [2].

Управление любыми случаями возникновения трудовых правоотношений в России осуществляется на основе закрепленных в законодательстве трудовых норм [17].

Также важную роль для управления данными процессами играют локальные акты компании или уставные документы, которые также могут определять характер и принципы формирования трудовых отношений с работниками [37].

В том случае, если организация заключает служебный контракт, то работодатель должен выступать в качестве государственного нанимателя, т.е. лица, уполномоченного представлять Российскую Федерацию в трудовых отношениях. Формально это не совсем корректное явление, однако противоречие с нормами Федерального закона Российской Федерации № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» отсутствует, поэтому может считаться правомерным [42].

Кроме того, государство имеет нормативное право выступать как субъект любых правовых отношений, т.к. является публичным образованием. Это право закреплено в Конституции Российской Федерации [16].

Одним из важных отличий трудового договора от служебного контракта, который заключается в сфере формирования трудовых правоотношений между государственными органами и государственными служащими, в первом документе всегда определяются два основных субъекта, одним из которых является работник, а в качестве другого выступает работодатель. В служебном контракте такие понятия не выделяются [2].

Необходимо рассмотреть данные понятия, составляющие основу трудовых договоров в Российской Федерации. Понятие работодателя было рассмотрено выше, при этом работником называется любое физическое лицо, которое характеризуется фактом вступления в трудовые правоотношения с определенной организацией, выступающей в качестве работодателя [45].

Данное физическое лицо для того, чтобы вступить в трудовые правоотношения, должно характеризоваться определенными качествами, которые в комплексном понимании называются трудовой правосубъектностью или праводеееспособностью физического лица.

Обратимся к гражданскому праву, о понятии и содержании гражданской правоспособности говорится в статьях 17 и 18 ГК РФ, о дееспособности — в статье 21 ГК РФ. О. А. Красавчиков в своих трудах писал: «Правоспособность граждан — физических лиц — способность иметь гражданские права и нести обязанности. Она возникает с момента рождения и, по сути дела, безусловна. Дееспособность характеризуется как способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать и исполнять гражданские обязанности. Трудовая правоспособность и трудовая дееспособность могут быть определены и определяются в литературе аналогичным образом, если иметь в виду, конечно, трудовые права и обязанности. Но, признаваемая единым свойством, трудовая праводеееспособность (трудовая правосубъектность) определяется как

фактическая способность к труду, то есть способность давать адекватную оценку окружающего мира, своего места в нем и избирать адекватные средства взаимодействия с ним в целях получения благ (интеллектуальный момент); руководить своим поведением в достижении поставленных целей (волевой момент). Способность к труду — совокупность интеллектуальных и волевых качеств». Иными словами, лицо должно иметь физическую и психическую способность трудиться. Е. Б. Хохлова утверждает, что есть еще одна категория, имеющая важное значение для понимания трудовой правоспособности и дееспособности: «трудоспособность, понимаемая как способность к трудовой деятельности по состоянию здоровья». Как видим трудовая правоспособность и дееспособность является одно целое.

Включение в процесс труда требует от работника определенных волевых качеств, однако эти качества не могут развиваться в полной мере до достижения определенного возраста, а потому дееспособность и правоспособность лица в сфере трудовых отношений возникают в определенный возрастной период жизни, т.е. после 16 лет [37].

Исходя из данных анализа практики правоприменения, становится ясно, что трудовой договор или служебный контракт является главным и единственным основанием для формирования трудовых отношений, а, значит, характеризуется как юридический состав [2].

Трудовой договор или служебный контракт характеризуется исследователями как некий самостоятельный юридический факт. Однако так происходит не в каждом случае. Существуют ситуации, когда для формирования трудовых отношений необходимо не только подписание трудового договора, но и наличие еще ряда юридических фактов, необходимость учета которого расширяет требования к заключению трудовых договоров и превращает обычный юридический состав в сложный [45].

Для трудового законодательства принципиально важна возможность нормативного закрепления сложных юридических составов возникновения трудовых отношений, поскольку ситуации, где они необходимы, достаточно

много. Важность таких юридических составов определяется рядом специфических черт некоторых трудовых областей, особенностями исполнения трудовых обязанностей по трудовому договору, необычными условиями труда [17].

В научной литературе приводится достаточно четкое определение юридического факта, под которым понимается реальный случай, действие, которые происходят в трудовой сфере и влекут за собой комплекс различных правовых последствий [37].

Помимо юридических фактов существуют также юридические условия, которые выступают как промежуточные обстоятельства, от которых зависит возникновение правовых последствий, однако связь эта признается не прямой, а косвенной [20].

Комплекс юридических фактов, который определяет конкретные правовые последствия и предстает в виде сформированной системы, называется в научной литературе юридическим составом. Иначе юридический состав называется правообразующим и дифференцируется по волевому признаку [2]-[15].

В качестве юридических фактов рассматриваются действия, в частности, юридическим фактом формирования трудовых правоотношений является заключение трудового договора и служебного контракта. Также в области юридических фактов может лежать замещение должности, избрание на должность или по конкурсу, судебное решение, которое, например, отстраняет от должности [2].

При этом несмотря на то, что формально допуск к работе также характеризуется как действие, однако его сложно назвать юридическим составом и с этой точки зрения он не рассматривается [17].

Отсутствие действия также может быть юридическим составом формирования трудовых отношений. Например, в частности, соискатель не может заключить трудовой договор и, соответственно, вступить с работодателем в трудовые отношения в том случае, если он не обладает

рудовой правосубъектностью [37].

Занятие государственной должности также не может быть осуществлено как факт формирования трудовых отношений, если у физического лица по каким-то причинам присутствуют определенные противопоказания к этому [45].

При формировании трудовых правоотношений зачастую имеет важное значение презумпция, которая выражается в том, что соискатель имеет определенный документ, подтверждающий наличие у него специального уровня и направленности образования [20].

Кроме того, к отрицательной презумпции может быть отнесен большой перерыв в трудовом стаже, который не позволяет занимать определенную должность, что отражается в правилах приема на работу в определенные учреждения (в частности, это касается медицинских работников) [20].

К фикциям, которые рассматриваются в контексте формирования трудовых правоотношений, относится отсутствие судимости или ее погашение. Данный факт не является существенно важным для занятия определенной должности, однако в ряде случаев имеет значение для работодателя или не позволяет на законных основаниях заступить на определенную должность государственной службы [2].

Помимо рассмотренной классификации юридических составов, важно также выделить еще одну, которая характеризуется как отраслевая. В случае существования как простых, так и сложных юридических составов, лежащих в основе формирования трудовых правоотношений, выделяются и комплексные, и отраслевые сложные юридические составы [45].

Например, заключение служебного контракта является вторичным юридическим действием, которое необходимо для того, чтобы физическое лицо стало субъектом трудовых правоотношений с государственным органом. До этого необходимо избрание его на должность, которое должно завершиться положительным решением большинства участников голосования или компетентного лица [17].

Таким образом, можно сделать вывод о сложности изучения и многообразном значении юридических составов возникновения трудовых правоотношений в Российской Федерации, а также о необходимости дифференцировать эти юридические составы для различного рода юридических фактов – заключение трудового договора как первичного юридического факта и заключение служебного контракта, которое осуществляется только после прохождения иных процедур.

2.2 Служебный контракт и трудовой договор как различные правовые институты

Право на труд дано каждому гражданину Конституцией Российской Федерации, оно может быть реализовано различными способами. Гражданин может оказывать услуги, осуществлять предпринимательскую деятельность и выполнять работы по гражданско-правовым договорам. Но основными юридическими документами, остаются служебный контракт и трудовой договор, в рамках которых осуществляется трудовая деятельность гражданина. Труд как основная деятельность человека, направленная на удовлетворения необходимых материальных потребностей личности и улучшения финансового положения, был и остается важнейшим условием существования цивилизованного общества. Поэтому наше современное государство обращает внимание на его регулирование и развитие, закрепляя в законах и других нормативных правовых актах.

Роль служебного контракта и трудового договора в правовом регулировании, исследования их сходства и отличия в изменении и прекращении соответствующих правоотношений имеют теоретическое и практическое значение [40].

Рассматривая данный вопрос, в первую очередь, важно сделать акцент на том обстоятельстве, что в рамках трудового договора работники наделяются законодательством определенными трудовыми правами и

обязанностями, которые должны быть закреплены за ними в процессе всего действия трудового договора [22].

Трудовые условия, порядок применения и использования, гарантии прав и интересов сторон трудовых отношений все – это является главным в трудовом праве. Важнейшими институтами права являются трудовой договор и служебный контракт. Между работником и работодателем возникают трудовые правоотношения, они являются самыми важными и особыми. Между служебным контрактом и трудовым договором имеются много общего, однако раньше понятия в сфере государственной службы, как служебный контракт, не существовало. Перевод гражданской службы на служебные контракты является одной из актуальных административных реформ российского законодательства о государственной службе. С отдельными категориями государственных служащих заключается служебный контракт, который следует отграничивать от трудового договора

При этом служебный контракт является поводом для наделения государственных служащих, помимо прав и обязанностей определенными полномочиями, которые они реализуют от лица государства в отношении различных социальных процессов и субъектов [8].

Для повышения престижа профессии в бюджетном секторе, вышел указ Президента РФ от 07.02.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Правительству РФ было поручено принять программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики. Датированное тем же 2012 годом распоряжение Правительства РФ № 2190-р утвердило программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на период с 2012 по 2018 годы.

Для нашего аналитического обзора судебной практики эти документы ценны тем, что в них содержится определение понятия «эффективный контракт».

Задача перехода к эффективному контракту была поставлена в

Бюджетном послании Президента РФ Федеральному Собранию от 28.06.2012.

Рассмотрим Апелляционное определение Московского городского суда от 24.06.2019 по делу № 33-27762/2019.

Ф.И.О. обратилась в суд с иском, уточненным в порядке ст. 39 ГПК РФ, к Городской поликлинике № 180 Департамента здравоохранения Москвы (далее – ГБУЗ г. Москвы «ГП № 180») о взыскании недоплаченной части заработной платы в виде стимулирующей выплаты за период с мая 2017 г. по октябрь 2018 г. в размере 556 374 руб. 54 коп., компенсации морального вреда, судебных расходов.

Ф.И.О. с 2012 работает у ответчика в должности бухгалтера, с июня 2016 г. без объяснения причин она была лишена ежемесячных премий, при том, что с февраля 2017 г. у нее увеличился объем работы до 120%, а в марте 2017 г. с нее сняли надбавку за интенсивность в размере 50% оклада. В результате перехода ответчика с мая 2017 г. на новую систему оплаты труда заработная плата истца, в которую входят премии и выплаты «за высокие результаты и качества» существенно уменьшилась, в связи с чем 03.11.2017 г. Ф.И.О. обратилась с жалобой на имя и.о. главного бухгалтера с требованием разъяснить причины систематического уменьшения заработной платы, на что получила неудовлетворяющий ее ответ. Действия ответчика истец полагает незаконными, направленными на понуждение к увольнению и, причинившими моральный вред.

Суд рассмотрев материалы: Договор № 31 от 09.10.12 г.; Приказ № 234 от 09.06.17 о неполном рабочем дне истца; Приказ Департамента здравоохранения г. Москвы № 602 от 17.06.2013 г. ГБУЗ г. Москвы «ГП № 180» о переходе на систему эффективного контракта; дополнительное соглашение к трудовому договору с истцом от 01.05.2017 г. установил, что нарушений допущено не было.

Система оплаты труда применительно к ст. 135 Трудового кодекса РФ включает:

- фиксированный размер оплаты труда (оклад, тарифные ставки) с

учетом квалификации, сложности, количества и качества выполненной работы (ст. 143 Трудового кодекса РФ);

– доплаты, надбавки компенсационного характера (например, ст. 146 Трудового кодекса РФ – Оплата труда в особых условиях; ст. 147 Трудового кодекса РФ – Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; ст. 148 Трудового кодекса РФ – Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями; ст. 149 Трудового кодекса РФ – Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных);

– доплаты и надбавки стимулирующего характера (ст. 191 Трудового кодекса РФ – Поощрения за труд).

Стимулирующие выплаты, в отличие от компенсационных, зависят от усмотрения работодателя.

В соответствии с названными нормами права, а также исходя из условий трудового договора в редакции дополнительного соглашения к нему и Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ г. Москвы «ГП № 180», суд, рассматривая заявленные требования, правильно определил юридически значимые по делу обстоятельства, исследовал представленные сторонами доказательства и пришел к правомерному выводу о том, что спорная выплата носит стимулирующий характер, зависит от усмотрения работодателя, эффективности и результативности труда работника, заработная плата за спорный период выплачивалась ответчиком истцу в полном объеме в соответствии с выполняемым объемом работы, удержания не производились, размер стимулирующих выплат рассчитан с учетом доли выполняемых истцом должностных обязанностей общему объему выполняемой работы бухгалтерского подразделения, дополнительного объема работы по наставничеству и обучению работника, вышедшего из декретного отпуска, на Ф.И.О. не возлагалось, соответствующее дополнительное соглашение не заключалось, сведения в табелях учета рабочего времени о

выполнении истцом сверхурочной работы отвечают.

Довод истца о том, что невыплатой стимулирующих выплат в заявленном ею размере в отношении нее допущена дискриминация в сфере труда, несостоятелен, поскольку основан на неверном толковании ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации о запрещении такой дискриминации. Установление разным работникам разных поощрительных выплат, либо их не начисление одним работникам при начислении другим, поставленное в зависимость от результатов труда работников и их деловых качеств, является правом работодателя, предусмотренным ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации, и не свидетельствующим о дискриминации.

Принимая во внимание изложенные выше обстоятельства, оснований для взыскания в пользу истца требуемых стимулирующих выплат у суда не имелось.

Поскольку нарушение трудовых прав истца судом не установлено, требования о компенсации морального вреда не подлежат удовлетворению в силу ст. 237 ТК РФ.

В связи с отказом истцу в удовлетворении иска в полном объеме, не имелось оснований и для удовлетворения требований о взыскании судебных расходов.

Таким образом, правовые статусы, которые закрепляются за работниками и служащими трудовым договором и служебным контрактом, серьезно различаются, т.к. заключение данных документов определяет дифференцированный подход к уровню правовой ответственности трудовых субъектов [5].

В Российской Федерации наблюдается большое количество вариантов гражданской службы, которая может реализовываться в рамках всех существующих ветвей власти. Большинство должностей, которые занимают субъекты труда на государственной службе, относятся к сфере регулирования административного права, что приводит к сложности разделения ответственности между различными отраслями права [23].

Таким образом, государственные служащие имеют специфический правовой статус – они выступают в качестве носителей государственной власти, и это является существенным отличием правового статуса, который определяется заключением служебного контракта, от правового статуса работника, который является участником трудового договора [22].

Важно понимать, что служебный контракт, в отличие от трудового договора, является гарантом большей правовой ответственности трудового субъекта, поскольку соглашение заключается напрямую с государством как публичным сообществом и служащему передается часть его функций и компетенций [5].

Служебный контракт как форма документа, регулирующего определенный тип трудовых отношений, определяет необходимость взаимодействия трудовых субъектов в двух направлениях, с государством и социальными субъектами. Они вправе включать в трудовой договор любые условия, если они не ухудшают положение работника по сравнению с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями [8].

В рамках трудового договора регулируются отношения работника с работодателем, а взаимодействие с государством как с правовым институтом осуществляется только посредством соблюдения или нарушения работником норм трудового законодательства [22].

Рассматривая вопрос о роли служебного контракта в правовом регулировании трудовых правоотношений, можно выделить ряд существенных отличий служебного контракта от трудового договора, которые дают возможность выделять его как самостоятельный правовой институт. В частности, это [8]:

– заключение служебного контракта является сложной процедурой, которая важна для обеих сторон: служебный контракт заключается только после утверждения кандидата на должность, а ответственность за правильность его составления в полной мере лежит на руководителе

государственного органа, который заключает данный контракт [23];

– служебный контракт является прямым доказательством и документальным подтверждением нахождения физического лица на государственной службе и наделения его полномочиями государственного органа и государства в целом [5];

– служебный контракт всегда подразумевает и доказывает добровольность его заключения, однако встречаются случаи, когда физическое лицо вынуждено его заключить, в частности, это вариант поступления на государственную службу как результат целевого обучения, оплачиваемого государством [34];

– несмотря на равноправие сторон, которое закрепляется в служебном контракте, там же прописываются случаи, когда руководитель государственного органа имеет право применить принуждение и авторитарный стиль управления (в рамках конституционных норм), поскольку некоторые виды государственной службы обладают определенной спецификой, вызывающей необходимость жесткой дисциплины и контроля [22];

– особым значением для правового регулирования трудовых правоотношений служебный контракт обладает потому, что он позволяет перевести правовые нормы из плоскости управления гражданской службой в сферу трудового права, что очень важно для упрощения правоприменения [8].

– права и обязанности сторон служебного договора не формируются для каждого служащего отдельно, а соответствуют регламенту, который существует для каждой занимаемой должности [23].

В рамках административно-трудовой модели, которая широко описана в научной литературе, отличия служебного контракта как инструмента правового регулирования трудовых отношений от трудового договора рассматриваются несколько иначе.

А. В. Сабурова и Е. А. Торохова обращают внимание на то, что «сторонами трудового договора выступают работник и работодатель, тогда

как сторонами служебного контракта являются представитель нанимателя и гражданин, который поступает на службу либо представитель нанимателя и гражданский служащий [34]-[40]. По своей сути понятия, представленные в определениях, означают одно и то же. С другой стороны, касательно государственной службы работодатель назван «нанимателем» [7], который осуществляет полномочия от имени Российской Федерации или субъекта Российской Федерации.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что служебный контракт и трудовой договор играют несколько разные роли в правовое регулирование трудовых правоотношений на современном этапе развития российского общества [23].

Именно этим объясняется выделение служебного контракта в самостоятельный институт регулирования, однако на сегодняшний день все принципы регулирования, которые должны существовать в рамках такого вида трудовых правоотношений, сформулированы еще не полностью [22].

2.3 Роль служебного контракта или трудового договора в изменении государственно-служебных или трудовых правоотношений

Для того, чтобы поступить на гражданскую службу и заключить служебный контракт, соискатель должен принять участие в специальном конкурсе [7].

По своей юридической природе и предназначению в правовой системе Российской Федерации институт конкурсного подбора для замещения должностей государственной службы, позволяет в большей степени обеспечить реализацию принципов равенства возможностей и справедливости в осуществлении данного права.

Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется в основном по

результатам конкурса. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы. Конкурс проводится в два этапа.

Первый этап - на официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе.

Второй этап - проведение непосредственно самого конкурса [39].

Для проведения конкурса правовым актом государственного органа образуется конкурсная комиссия, которая оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты. Решение конкурсной комиссии является основанием для назначения кандидата на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении. В рамках данного конкурса определяются вопросы, связанные с возможностью того или иного трудового субъекта на занятие должности на государственной службе.

Конкурс на замещение должностей в рамках государственной службы ставит перед собой две основные цели [7]:

– предоставление широкому кругу претендентов возможности побороться за должность на государственной службе;

– снижение риска субъективной оценки качеств претендентов в связи с существованием определенного регламента и стандартов.

Важно отметить, что проведение конкурсов, результаты которых являются основой для заключения служебных контрактов, является одним из направлений реализации конституционных принципов, связанных с равенством всех граждан в контексте возможности занимать должности на государственной службе [41].

При заключении трудового договора, а, точнее, перед ним, некоторые организации также вводят конкурсный принцип отбора претендентов на определенные должности. Однако такие конкурсы четкой правовой регламентации не имеют и основаны на тех идеях, которые формируются в самих организациях [28].

Однако в большинстве случаев трудовой договор заключается по результатам собеседования и испытательного срока с претендентом на определенную должность в конкретной организации [47].

В данном контексте важно отметить, что служебный контракт может стать основой для изменения государственно-служебных или трудовых правоотношений в той ситуации, когда, например, освобождается определенная должность на государственной службе [41].

В этом случае, согласно служебному контракту, объявляется конкурс на замещение данной должности. Поэтому государственный служащий может участвовать в этом конкурсе на особых основаниях, т.к. уже несет службу в данном государственном органе и является субъектом служебного контракта [7].

Если в одной компании сотрудник по какой-то причине меняет занимаемую в организации должность, то действующий трудовой договор прекращает свое действие и заключается новый, который будет отражать совершенно другие условия труда сотрудника и предполагать наличие новых дополнительных соглашений, которые будут определять уровень его заработной платы и другие условия труда [28].

Таким образом, при анализе научной литературы и нормативно-правовых актов выявлен ряд существенных различий в роли служебного контракта и трудового договора в регулировании изменений государственно-служебных или трудовых правоотношений [46].

Служебный контракт сам по себе является основанием для получения гражданским служащим возможность занять другую должность с учетом обязательного участия в конкурсе [28].

Трудовой же договор не предполагает такой возможности и заканчивает свое действие в том случае, если работник принимает решение занять иную должность в данной организации или переводится туда внутренним приказом, однако все равно необходимо заключать новый трудовой договор, который будет соответствовать особенностям новой занимаемой должности [41].

Во второй главе магистерской диссертации, были сделаны следующие выводы:

- в научной литературе выделяется ряд оснований, которые необходимы для того, чтобы трудовые отношения могли возникнуть. В качестве этих оснований исследователи выделяют определенные юридические факты, которые в ряде случаев могут складываться в определенные системы, что характеризует их как сложные юридические составы или, как их иначе называют исследователи, – большие фактические системы;

- для трудового законодательства принципиально важна возможность нормативного закрепления сложных юридических составов возникновения трудовых отношений, поскольку ситуации, где они необходимы, достаточно много. Важность таких юридических составов определяется рядом специфических черт некоторых трудовых областей, особенностями исполнения трудовых обязанностей по трудовому договору, необычными условиями труда;

- в случае существования как простых, так и сложных юридических составов, лежащих в основе формирования трудовых правоотношений, выделяются и комплексные, и отраслевые сложные юридические составы.

Например, заключение служебного контракта является вторичным юридическим действием, которое необходимо для того, чтобы физическое лицо стало субъектом трудовых правоотношений с государственным органом. До этого необходимо избрание его на должность, которое должно завершиться положительным решением большинства участников голосования или компетентного лица;

- в рамках трудового договора работники наделяются законодательством определенными трудовыми правами и обязанностями, которые должны быть закреплены за ними в процессе всего действия трудового договора. При этом служебный контракт является поводом для наделения государственных служащих, помимо прав и обязанностей определенными полномочиями, которые они реализуют от лица государства в отношении различных социальных процессов и субъектов;

- в Российской Федерации наблюдается большое количество вариантов гражданской службы, которая может реализовываться в рамках всех существующих ветвей власти. Большинство должностей, которые занимают субъекты труда на государственной службе, относятся к сфере регулирования административного права, что приводит к сложности разделения ответственности между различными отраслями права. Таким образом, государственные служащие имеют специфический правовой статус – они выступают в качестве носителей государственной власти, и это является существенным отличием правового статуса, который определяется заключением служебного контракта, от правового статуса работника, который является участником трудового договора;

- служебный контракт как форма документа, регулирующего определенный тип трудовых отношений, определяет необходимость взаимодействия трудовых субъектов в двух направлениях – с государством и социальными субъектами. В рамках трудового договора регулируются отношения работника с работодателем, а взаимодействие с государством как с правовым институтом осуществляется только посредством соблюдения или

нарушения работником норм трудового законодательства;

- для того, чтобы поступить на гражданскую службу и заключить служебный контракт, соискатель должен принять участие в специальном конкурсе. В рамках данного конкурса определяются два аспекта, связанных с возможностью того или иного трудового субъекта на занятие должности на государственной службе. Они заключаются в оценке профессионального уровня и соответствия претендентов;

- при заключении трудового договора, а, точнее, перед ним, некоторые организации также вводят конкурсный принцип отбора претендентов на определенные должности. Однако такие конкурсы четкой правовой регламентации не имеют и основаны на тех идеях, которые формируются в самих организациях. Однако в большинстве случаев трудовой договор заключается по результатам собеседования и испытательного срока с претендентом на определенную должность в конкретной организации:

- служебный контракт может стать основой для изменения государственно-служебных или трудовых правоотношений в той ситуации, когда, например, освобождается определенная должность на государственной службе. В этом случае, согласно служебному контракту, объявляется конкурс на замещение данной должности. Поэтому государственный служащий может участвовать в этом конкурсе на особых основаниях, т.к. уже несет службу в данном государственном органе и является субъектом служебного контракта.

Глава 3 Основания прекращения и расторжения трудового договора и служебного контракта: классификации, особенности и отличительные черты

3.1 Основания прекращения служебного контракта и трудового договора

Для того, чтобы служебный контракт или трудовой договор были прекращены, необходимы определенные основания, которые закрепляются в различных нормативных документах и являются действительными и достаточными причинами расторжения служебных контрактов и трудовых договоров [24].

Прекращение трудового договора или служебного контракта является поводом для прекращения прав, обязанностей и полномочий (в случае только служебного контракта). Общим основанием для прекращения данных видов документов являются определенные жизненные обстоятельства, которые характеризуются в данном случае как юридические факты [9].

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);
- истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее

реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса);

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);

- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами [36].

Увольнение сотрудника является сложным социально-правовым явлением, которое в настоящее время в трудовом законодательстве характеризуется высоким уровнем правовой неопределенности. Оно происходит либо по собственному желанию работника, либо по какой-либо статье Трудового кодекса, которая отражает основание для увольнения [21].

Надо отметить, что для служебного контракта не выделяется подобных дефиниций, т.к. здесь существует более сложная система прекращения, связанная с различными формами отстранения государственных служащих от

должности по ряду причин [9].

Все возможные основания и причины для прекращения трудового договора прописываются в Трудовом кодексе Российской Федерации. Это конкретно закрепленные нормы, которые могут выступать в качестве регулятора трудовых отношений в том случае, если существует работодатель и работник [36].

При попытке увольнения сотрудника без наличия закрепленных в Трудовом кодексе оснований работник может оспорить прекращение трудового договора и запросить компенсацию за причиненный ущерб в судебном порядке, составив иск к компании-работодателю, которая уволила его незаконно [31].

В случае с выделением основания для прекращения действия служебного контракта ситуация характеризуется как еще более сложная, что связано с необходимостью взаимодействия государственного служащего с государством и реализации его полномочий [21].

Это приводит к тому, что формируется гораздо больше реальных и закрепленных в законодательстве оснований для прекращения служебного контракта [31].

Расторжение служебного контракта и увольнение государственного гражданского служащего с государственной гражданской службы оформляются правовым актом государственного органа власти.

Для удобства все основания расторжения служебного контракта и увольнения государственного гражданского служащего с государственной гражданской службы и соответствующие этим основаниям законодательные нормы представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Основания расторжения служебного контракта

Основания расторжения служебного контракта и увольнения государственного гражданского служащего с государственной гражданской службы	Статья Федерального закона № 79-ФЗ о государственной гражданской службе
Соглашение сторон служебного контракта	Статья 34 «Расторжение служебного контракта по соглашению сторон»
Истечение срока действия срочного служебного контракта	Статья 35 «Расторжение срочного служебного контракта»
Расторжение служебного контракта по инициативе государственного гражданского служащего	Статья 36 «Расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего»
Расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя (государственного органа власти)	Часть 7 статьи 27 «Испытание на гражданской службе» и статья 37 «Расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя»
Перевод государственного гражданского служащего по его просьбе или с его согласия в другой государственный орган власти или на государственную службу иного вида	Часть 1 статьи 28 «Перевод на иную должность гражданской службы или перемещение»
Отказ государственного гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности государственной гражданской службы в связи с изменением существенных условий служебного контракта	Статья 29 «Изменение существенных условий служебного контракта»
Отказ государственного гражданского служащего от перевода на иную должность государственной гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие такой должности в том же государственном органе власти	Часть 2 статьи 28 «Перевод на иную должность гражданской службы или перемещение»
Отказ государственного гражданского служащего от перевода в другую местность вместе с государственным органом власти	Часть 1 статьи 28 «Перевод на иную должность гражданской службы или перемещение»
Нарушение установленных законодательством о государственной гражданской службе обязательных правил заключения служебного контракта, если это нарушение исключает возможность замещения должности государственной гражданской службы	Статья 40 «Прекращение служебного контракта вследствие нарушения обязательных правил при заключении служебного контракта»
Несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных законодательством о государственной гражданской службе	Статья 15 «Основные обязанности гражданского служащего», Статья 16 «Ограничения, связанные с гражданской службой»
Утрата государственным гражданским служащим доверия	Статья 59.2 «Увольнение в связи с утратой доверия»

Данные нормы закрепляет Федеральный закон Российской Федерации № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»

[42].

Существующие основания для прекращения служебных контрактов с государственными служащими недостаточно широко описываются в современной научной литературе, поскольку институт служебного контракта является довольно молодым в России и не предполагает выделения различных аспектов осмысления, которые уже выработаны для трудового договора [9].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в современной парадигме существует целый комплекс оснований для прекращения трудового договора и служебного контракта, которые отличаются друг от друга в связи с различным юридическим составом данных документов и разнородностью ситуаций их применения.

Кроме того, важно отметить, что случаи прекращения трудового договора и служебного контракта могут быть как добровольными для работника, так и принудительными.

3.2 Классификация оснований прекращения служебного контракта и трудового договора

В научной литературе представлены классификации оснований прекращения служебного контракта и трудового договора, которые, как и сами основания, имеют ряд значимых различий.

Классификация оснований прекращения трудового договора делится на две группы общие и специальные [40].

Общие основания прекращения трудового договора:

- по взаимному согласию участников соглашения;
- по окончании его действия. Исключение составляют ситуации, когда в действительности отношения между работодателем и его подчинённым продолжаются и никто из них не требует того, чтобы они прекратились;
- по желанию работника;
- по воле нанимателя;

- при переходе сотрудника в другое место работы либо в случае его избрания на выборное место;

- при отказе сотрудника работать в данной организации по следующим причинам: в учреждении сменился собственник, произошла реорганизация, изменилась подведомственность, тип учреждения;

- при отказе подчинённого продолжать трудиться из-за изменений ранее действующих условий соглашения;

- в случае, когда работник отказывается переводиться на другую работу, если имеется соответствующее медицинское заключение, подтверждающее невозможность продолжать дальнейшую деятельность, а у работодателя отсутствует подходящая должность;

- в ситуации, когда сотрудник отказывается переводиться в другое местонахождение вместе со своим работодателем;

- по обстоятельствам, которые не зависят ни от работодателя, ни от работника.

Специальные (дополнительные) – применяются к определенным категориям работников при определенных условиях (специальный субъект):

- отстранение от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

- прекращение трудового договора с руководителем организации в связи с отстранением от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

- издание приказа о прекращении трудового договора в связи с отстранением от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) и составление записки-расчета;

- внесение записи в трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности) записи о прекращении трудового договора в связи с отстранением руководителя организации от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) [17].

Все основания прекращения трудового договора можно

дифференцировать на общие и специальные. Общие основания составляют большую часть в классификации и делятся на несколько видов, в основе которых лежат различные юридические факты [1].

Исследователи отмечают, что для всех перечисленных оснований расторжения трудового договора характерна строгая последовательность накопления юридических фактов, т.е. предыдущий юридический факт состава необходим для наступления, следующего [32].

Наиболее часто встречающиеся на практике основания расторжения трудового договора – это сокращение численности или штата работников, неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания, однократного грубого нарушения трудовых обязанностей [27].

Прекращение трудового договора, связанное с изменениями условий труда, может проявляться в таких случаях как: реорганизация компании, повышение или понижение в должности, перевод работника в другое подразделение, расширение должностных обязанностей [4].

Также трудовой договор может быть прекращен в связи с различными личными качествами работника, которые не устраивают работодателя и могут стать причиной для рассмотрения вопроса о его принудительном увольнении (на практике руководители чаще всего предлагают работнику уволиться по собственному желанию) [9].

Трудовой договор может быть расторгнут в одностороннем порядке в той ситуации, когда работодателя не устраивает качество выполняемой работником деятельности в рамках своих должностных обязанностей. Однако в этом случае работодателю необходимо привести множество аргументов и доказательств неэффективности труда по индивидуальным причинам, а не связанной с недостаточно качественными условиями труда в компании [1].

Также прекращение трудового договора может осуществляться по причине совершения работником виновного действия, которое является причиной невозможности продолжения выполнения профессиональной

деятельности на данной должности [32].

Общими основаниями прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы являются:

- соглашение сторон служебного контракта;
- истечение срока действия срочного служебного контракта;
- расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего;
- расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя;
- перевод гражданского служащего по его просьбе или с его согласия в другой государственный орган или на государственную службу иного вида;
- отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы либо от профессиональной переподготовки или повышения квалификации в связи с сокращением должностей гражданской службы, а также при непредставлении ему в этих случаях иной должности гражданской службы;
- отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы в связи с изменением существенных условий служебного контракта;
- отказ гражданского служащего от перевода на иную должность гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие такой должности в том же государственном органе;
- отказ гражданского служащего от перевода в другую местность вместе с государственным органом;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон служебного контракта;
- нарушение обязательных правил заключения служебного контракта, если это нарушение исключает возможность замещения должности

гражданской службы;

- выход гражданского служащего из гражданства Российской Федерации;
- несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных нормативно-правовыми актами;
- нарушение запретов, связанных с гражданской службой, предусмотренных статьей 17 ФЗ № 79;
- отказ гражданского служащего от замещения прежней должности гражданской службы при неудовлетворительном результате испытания [42].

Данные основания могут лечь в основу прекращения служебного контракта. Самыми простыми из них является соглашение сторон, при котором отсутствуют различные споры, а также истечение срока действия, что приводит к ситуации, когда руководитель государственного органа может продлить или не продлить служебный контракт [14].

Также служебный контракт может быть прекращен по инициативе одной из сторон – самого государственного служащего или нанимателя, который представляет государственный орган. Если в этой ситуации один из участников служебного контракта в какой-то степени нарушит нормы законодательства, то другой может обратиться в судебные органы для восстановления собственных прав [14].

Также основаниями для прекращения служебного контракта могут выступать и изменения условий государственной службы. Например, в государственном органе происходит сокращение с необходимостью либо уволить служащих, либо перевести их в другие государственные органы. В этой ситуации служебный контракт прекращает свое действие [21].

Государственный служащий может и самостоятельно отказаться от той должности, которая предлагается ему взамен утраченной, поскольку она может не удовлетворять его потребности и быть неподходящей для него по целому ряду критериев. В этой ситуации служебный контракт также

прекращает свое действие и служащий отказывается от своих прав, обязанностей и полномочий в рамках данного служебного контракта [24].

3.3 Основания расторжения по волеизъявлению (инициативе) сторон служебного контракта и трудового договора

Каждая из сторон и служебного контракта, и трудового договора, имеет право на выражение своего волеизъявления в отношении желания в дальнейшем продолжать социально-трудовые отношения [24].

Данное волеизъявление имеет целый ряд оснований, при этом каждая сторона имеет право на прекращение служебного контракта или трудового договора в одностороннем порядке в случае, если это никоим образом не нарушает нормы российского законодательства [21].

Фактически каждый работник, который хочет прекратить трудовой договор, имеет законодательно закрепленное право сделать это без ограничений, т.к. труд в России, согласно нормам Конституции Российской Федерации, является свободным, человек имеет право работать там, где он хочет [16].

При этом, с другой стороны, когда работодатель в одностороннем порядке хочет расторгнуть с работником трудовой договор, ему сделать это намного сложнее, поскольку те же конституционные нормы закрепляют и право человека и гражданина в Российской Федерации на защиту от незаконного увольнения [9].

Основания для увольнения работника по инициативе работодателя при наличии трудового договора, должны соответствовать нормами Трудового кодекса, где четко описаны возможные причины для увольнения в одностороннем порядке [21].

Для служебного контракта характерно такое основание расторжения по инициативе государственного гражданского служащего как выход из гражданства Российской Федерации, который лишает физическое лицо

занимать государственные должности в стране. Для того, чтобы отказаться от гражданства Российской Федерации, необходимо прекратить служебный контракт с государственным органом [24].

Кроме того, для того чтобы руководитель государственного органа имел возможность реализовать свою инициативу для расторжения служебного контракта с государственным служащим, необходимо четко доказанное нарушение со стороны служащего, которое подпадает под одну из дисциплинарных норм современного российского законодательства [14].

Общим для двух видов рассматриваемых документов является то, что каждый из них может быть прекращен по инициативе любой из сторон, однако отстранить от занимаемой должности государственного служащего законодательно проще, нежели уволить работника, который осуществляет свою трудовую деятельность в рамках трудового договора [14].

Таким образом, можно сделать вывод о наличии существенных различий в контексте исследования проблемы прекращения трудового договора и служебного контракта в Российской Федерации, которые лежат в различных правовых плоскостях.

В третьей главе магистерской диссертации, были сделаны следующие выводы:

- для того, чтобы служебный контракт или трудовой договор были прекращены, необходимы определенные основания, которые закрепляются в различных нормативных документах и являются действительными и достаточными причинами расторжения служебных контрактов и трудовых договоров. Прекращение трудового договора или служебного контракта является поводом для прекращения прав, обязанностей и полномочий (в случае только служебного контракта). Общим основанием для прекращения данных видов документов являются определенные жизненные обстоятельства, которые характеризуются в данном случае как юридические факты;

- все возможные основания и причины для прекращения трудового договора прописываются в Трудовом кодексе Российской Федерации. Это

конкретно закрепленные нормы, которые могут выступать в качестве регулятора трудовых отношений в том случае, если существует работодатель и работник. При попытке увольнения сотрудника без наличия закрепленных в Трудовом кодексе оснований работник может оспорить прекращение трудового договора и запросить компенсацию за причиненный ущерб в судебном порядке, составив иск к компании-работодателю, которая уволила его незаконно;

- в случае с выделением основания для прекращения действия служебного контракта ситуация характеризуется как еще более сложная, что связано с необходимостью взаимодействия государственного служащего с государством и реализации его полномочий. Это приводит к тому, что формируется гораздо больше реальных и закрепленных в законодательстве оснований для прекращения служебного контракта. Данные нормы закрепляет Федеральный закон Российской Федерации № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»;

- прекращение трудового договора, связанное с изменениями условий труда, может проявляться в таких случаях как: реорганизация компании, повышение или понижение в должности, перевод работника в другое подразделение, расширение должностных обязанностей. Также трудовой договор может быть прекращен в связи с различными личными качествами работника, которые не устраивают работодателя и могут стать причиной для рассмотрения вопроса о его принудительном увольнении (на практике руководители чаще всего предлагают работнику уволиться по собственному желанию);

- трудовой договор может быть расторгнут в одностороннем порядке в той ситуации, когда работодателя не устраивает качество выполняемой работником деятельности в рамках своих должностных обязанностей. Однако в этом случае работодателю необходимо привести множество аргументов и доказательств неэффективности труда по индивидуальным причинам, а не связанной с недостаточно качественными условиями труда в компании. Также

прекращение трудового договора может осуществляться по причине совершения работником виновного действия, которое является причиной невозможности продолжения выполнения профессиональной деятельности на данной должности;

- существует 15 оснований, которые могут лечь в основу прекращения служебного контракта. Самыми простыми из них является соглашение сторон, при котором отсутствуют различные споры, а также истечение срока действия, что приводит к ситуации, когда руководитель государственного органа может продлить или не продлить служебный контракт. Также служебный контракт может быть прекращен по инициативе одной из сторон – самого государственного служащего или нанимателя, который представляет государственный орган. Если в этой ситуации один из участников служебного контракта в какой-то степени нарушит нормы законодательства, то другой может обратиться в судебные органы для восстановления собственных прав;

- каждая из сторон и служебного контракта, и трудового договора, имеет право на выражение своего волеизъявления в отношении желания в дальнейшем продолжать социально-трудовые отношения. Данное волеизъявление имеет целый ряд оснований, при этом каждая сторона имеет право на прекращение служебного контракта или трудового договора в одностороннем порядке в случае, если это никоим образом не нарушает нормы российского законодательства.

Заключение

В ходе проведенной работы были сделаны следующие теоретические и практические выводы, соответствующие цели и задачам исследования.

Достаточно часто встречаются ситуации, когда трудовой договор между сотрудником и компанией, в которой он работает, является, скорее, фиктивным, нежели имеющим под собой реальные правовые основания.

При этом служебный контракт является более стандартизированным и устойчивым типом документа, который закрепляет трудовые отношения, поскольку его действие распространяется по большей части на государственных служащих, которые, в свою очередь, на практике имеют более обширную законодательную и государственную защиту, нежели сотрудники коммерческих организаций.

На сегодняшний день в практике трудовых отношений активно применяются два понятия, которые характеризуют тип отношений работодателя и сотрудника в зависимости от типа организации и должности, которую занимает работник. Это «трудовой договор» и «служебный контракт». Однако исторически, в далеком прошлом, термин «служебный контракт» не применялся, а существовало лишь понятие трудового договора, которое использовалось повсеместно.

История развития трудового договора и законодательства о нем уходит корнями в далекое прошлое. Формирование правовых норм о трудовых отношениях и их оформлении было обусловлено различными политическими и социально-экономическими процессами, которые характеризовали тот или иной исторический период и оказывали значительное влияние на законодательство в целом и трудовое законодательство – в частности.

SWOT-анализ применения служебного контракта на территории Российской Федерации на современном этапе трудовых отношений показал выраженность сильных и слабых сторон применения данного типа документа,

а также вытекающие из них возможности и угрозы развития данного института и использования его в реальной практике трудовых отношений.

В частности, развитие института служебного контракта в ближайшей перспективе, которое может стать последствием сильных сторон и фактором, который обеспечит снижение уровня угроз, являются расширение условий служебного контракта в направлении увеличения количества и качества прав государственных служащих, создание типовых служебных контрактов для разных государственных должностей, а также реформирование законодательства в сфере достижения соответствия типового служебного контракта реальным социально-экономическим условиям.

SWOT-анализ применения трудового договора на территории Российской Федерации на современном этапе трудовых отношений показал выраженность сильных и слабых сторон применения данного типа документа, а также вытекающие из них возможности и угрозы развития данного института и использования его в реальной практике трудовых отношений.

В частности, развитие института трудового договора в ближайшей перспективе, которое может стать последствием сильных сторон и фактором, который обеспечит снижение уровня угроз, являются индивидуализация предмета и условий договора, закрепление стандартных типов трудового договора для различных сфер труда и типа работников по различным социально-демографическим характеристикам, а также расширение законодательства, которое является основой для составления и применения трудового договора в реальной практике регулирования трудовых отношений.

В научной литературе выделяется ряд оснований, которые необходимы для того, чтобы трудовые отношения могли возникнуть. В качестве этих оснований исследователи выделяют определенные юридические факты, которые в ряде случаев могут складываться в определенные системы, что характеризует их как сложные юридические составы или, как их иначе называют исследователи, – большие фактические системы.

Для трудового законодательства принципиально важна возможность нормативного закрепления сложных юридических составов возникновения трудовых отношений, поскольку ситуации, где они необходимы, достаточно много. Важность таких юридических составов определяется рядом специфических черт некоторых трудовых областей, особенностями исполнения трудовых обязанностей по трудовому договору, необычными условиями труда.

В случае существования как простых, так и сложных юридических составов, лежащих в основе формирования трудовых правоотношений, выделяются и комплексные, и отраслевые сложные юридические составы. Например, заключение служебного контракта является вторичным юридическим действием, которое необходимо для того, чтобы физическое лицо стало субъектом трудовых правоотношений с государственным органом. До этого необходимо избрание его на должность, которое должно завершиться положительным решением большинства участников голосования или компетентного лица.

В рамках трудового договора работники наделяются законодательством определенными трудовыми правами и обязанностями, которые должны быть закреплены за ними в процессе всего действия трудового договора.

При этом служебный контракт является поводом для наделения государственных служащих, помимо прав и обязанностей определенными полномочиями, которые они реализуют от лица государства в отношении различных социальных процессов и субъектов.

В Российской Федерации наблюдается большое количество вариантов гражданской службы, которая может реализовываться в рамках всех существующих ветвей власти. Большинство должностей, которые занимают субъекты труда на государственной службе, относятся к сфере регулирования административного права, что приводит к сложности разделения ответственности между различными отраслями права.

Таким образом, государственные служащие имеют специфический

правовой статус – они выступают в качестве носителей государственной власти, и это является существенным отличием правового статуса, который определяется заключением служебного контракта, от правового статуса работника, который является участником трудового договора.

Служебный контракт как форма документа, регулирующего определенный тип трудовых отношений, определяет необходимость взаимодействия трудовых субъектов в двух направлениях – с государством и социальными субъектами. В рамках трудового договора регулируются отношения работника с работодателем, а взаимодействие с государством как с правовым институтом осуществляется только посредством соблюдения или нарушения работником норм трудового законодательства.

Для того, чтобы поступить на гражданскую службу и заключить служебный контракт, соискатель должен принять участие в специальном конкурсе. В рамках данного конкурса определяются два аспекта, связанных с возможностью того или иного трудового субъекта на занятие должности на государственной службе. Они заключаются в оценке профессионального уровня и соответствия претендентов.

При заключении трудового договора, а, точнее, перед ним, некоторые организации также вводят конкурсный принцип отбора претендентов на определенные должности. Однако такие конкурсы четкой правовой регламентации не имеют и основаны на тех идеях, которые формируются в самих организациях. Однако в большинстве случаев трудовой договор заключается по результатам собеседования и испытательного срока с претендентом на определенную должность в конкретной организации.

Служебный контракт может стать основой для изменения государственно-служебных или трудовых правоотношений в той ситуации, когда, например, освобождается определенная должность на государственной службе.

В этом случае, согласно служебному контракту, объявляется конкурс на замещение данной должности. Поэтому государственный служащий может

участвовать в этом конкурсе на особых основаниях, т.к. уже несет службу в данном государственном органе и является субъектом служебного контракта.

Для того, чтобы служебный контракт или трудовой договор были прекращены, необходимы определенные основания, которые закрепляются в различных нормативных документах и являются действительными и достаточными причинами расторжения служебных контрактов и трудовых договоров.

Прекращение трудового договора или служебного контракта является поводом для прекращения прав, обязанностей и полномочий (в случае только служебного контракта). Общим основанием для прекращения данных видов документов являются определенные жизненные обстоятельства, которые характеризуются в данном случае как юридические факты.

Все возможные основания и причины для прекращения трудового договора прописываются в Трудовом кодексе Российской Федерации. Это конкретно закрепленные нормы, которые могут выступать в качестве регулятора трудовых отношений в том случае, если существует работодатель и работник.

При попытке увольнения сотрудника без наличия закрепленных в Трудовом кодексе оснований работник может оспорить прекращение трудового договора и запросить компенсацию за причиненный ущерб в судебном порядке, составив иск к компании-работодателю, которая уволила его незаконно.

В случае с выделением основания для прекращения действия служебного контракта ситуация характеризуется как еще более сложная, что связано с необходимостью взаимодействия государственного служащего с государством и реализации его полномочий.

Это приводит к тому, что формируется гораздо больше реальных и закрепленных в законодательстве оснований для прекращения служебного контракта. Данные нормы закрепляет Федеральный закон Российской Федерации № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».

Федерации».

Прекращение трудового договора, связанное с изменениями условий труда, может проявляться в таких случаях как: реорганизация компании, повышение или понижение в должности, перевод работника в другое подразделение, расширение должностных обязанностей. Также трудовой договор может быть прекращен в связи с различными личными качествами работника, которые не устраивают работодателя и могут стать причиной для рассмотрения вопроса о его принудительном увольнении (на практике руководители чаще всего предлагают работнику уволиться по собственному желанию).

Также служебный контракт может быть прекращен по инициативе одной из сторон – самого государственного служащего или нанимателя, который представляет государственный орган. Если в этой ситуации один из участников служебного контракта в какой-то степени нарушит нормы законодательства, то другой может обратиться в судебные органы для восстановления собственных прав.

Каждая из сторон и служебного контракта, и трудового договора, имеет право на выражение своего волеизъявления в отношении желания в дальнейшем продолжать социально-трудовые отношения. Данное волеизъявление имеет целый ряд оснований, при этом каждая сторона имеет право на прекращение служебного контракта или трудового договора в одностороннем порядке в случае, если это никоим образом не нарушает нормы российского законодательства.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Андриановская, И.И. Классификация оснований прекращения трудового договора / И.И. Андриановская // Ленинградский юридический журнал. 2006. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-osnovaniy-prekrascheniya-trudovogo-dogovora-2> (дата обращения: 16.03.2023).
2. Анисимов, А.Л. Основания возникновения трудовых отношений и их юридическое толкование / А.Л. Анисимов // Ленинградский юридический журнал. 2010. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovaniya-vozniknoveniya-trudovyh-otnosheniy-i-ih-yuridicheskoe-tolkovanie> (дата обращения: 16.03.2023).
3. Балицкий, К.С. Влияние доктрины трудового права на формирование института трудового договора. Дисс. на соиск. уч. ст. к.ю.н. / К.С. Балицкий. – Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет, 2018. 271 с.
4. Болейко, С.А. Трудовой договор. Монография / С.А. Болейко. – Липецк: Авангард, 2022. 326 с.
5. Бурмистрова, Н.А., Головченко, И.И., Чепрасова, Н.К. Современные аспекты правового регулирования трудовых правоотношений: формы и инструменты вступления в трудовые правоотношения и проблемы их применения в российской практике / Н.А. Бурмистрова, И.И. Головченко, Н.К. Чепрасова // Сборник статей Ивановского государственного университета. Вып. 1. Юридические науки. – Иваново: Издательство Ивановского государственного университета, 2023. С. 50–62.
6. Васенев, В.В. Основные тенденции развития трудового права в СССР и их влияние на трудовое право Российской Федерации / В.В. Васенев // Молодой ученый. 2019. № 41 (279). URL: <https://moluch.ru/archive/279/63038/> (дата обращения: 16.03.2023).
7. Викторова, А.М., Уварова, Е.Н., Радченко, С.С. Рассмотрение служебных контрактов и трудовых договоров в рамках изменения типа и характера трудовых и государственно-служебных отношений: проблемы и

перспективы, теория и методология исследования / А.М. Викторова, Е.Н. Уварова, С.С. Радченко // Материалы международной научно-практической конференции «Современные тенденции развития трудового права: проблемы и перспективы». – Ульяновск: Ульяновский государственный университет, 2023. С. 126-135.

8. Гольцберг, К.А. Служебный контракт и трудовой договор: общие черты и отличия (сравнительно-правовой анализ) / К.А. Гольцберг // Молодой ученый. 2022. № 43 (438). URL: <https://moluch.ru/archive/438/95793/> (дата обращения: 16.03.2023). 2023. С. 126–135.

9. Гудымасова, Е.Н., Чурикова, А.А., Петелицкая, В.Н. Основания для прекращения трудовых отношений в современном трудовом законодательстве: проблемы и перспективы исследования / Е.Н. Гудымасова, А.А. Чурикова, В.Н. Петелицкая // Сборник статей Астраханского государственного университета. Вып. 2. Экономика труда и трудовое право. – Астрахань: Издательство Астраханского государственного университета, 2023. С. 78–90.

10. Ермакова, А. А. Трудовой договор как основной институт трудового права в регулировании трудовых отношений между работником и работодателем / А. А. Ермакова. - Текст: непосредственный // Исследования молодых ученых: материалы I Междунар. науч. конф. (г. Казань, июнь 2019 г.). - Казань: Молодой ученый, 2019. — С. 35-36. — URL: <https://moluch.ru/conf/stud/archive/339/15166/> (дата обращения: 14.04.2023).

11. Закон РСФСР № 445-1 «О предприятиях и предпринимательской деятельности» от 25 декабря 1990 года (утратил силу) // Консультант Плюс. Информационно-правовой портал. 1997–2023. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40/ (дата обращения: 17.03.2023).

12. Закон Российской Федерации № 3543-1 «О внесении изменений в КЗоТ РСФСР» от 25 сентября 1992 года (утратил силу) // Консультант Плюс. Информационно-правовой портал. 1997–2023. URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1043/ (дата обращения: 17.03.2023).

13. Иванов, Ю.М., Очерки теории и практики тоталитарного социализма. -М.,2019. -538 с

14. Избиенова, Т.А., Салишкина, В.В. Проблемы правового регулирования оснований прекращения государственной гражданской службы / Т.А. Избиенова, В.В. Салишкина // Марийский юридический вестник. 2016. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemu-pravovogo-regulirovaniya-osnovaniy-prekrascheniya-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-sluzhby> (дата обращения: 16.03.2023).

15. Косаревич, О. Юридические факты в трудовом праве. Дисс. / Косаревич О. – М.: Московская государственная юридическая академия, 2009. С. 186.

16. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года (в действ. ред. от 01 июля 2020 года) // Консультант Плюс. Информационно-правовой портал. 1997–2023. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 15.03.2023).

17. Коноваленко, В.А., Мануйлова, И.С., Шабровская, Я.М. Юридические составы возникновения трудовых отношений как предмет правового исследования: теория, методология, анализ практических примеров / В.А. Коноваленко, И.С. Мануйлова, Я.М. Шабровская // Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы трудового права: российский и зарубежный опыт». – Хабаровск: Хабаровский государственный университет, 2023. С. 46–54.

18. Кудрин, А.С. Об истории формирования отечественного трудового права / А.С. Кудрин // Вестник Воронежского государственного университета. Серия «Право». 2018. № 3. С. 304–311.

19. Кузьмичева, Е.Н., Савенков, М.И. Трудовые отношения как индикатор социально-экономического развития государства: методология

исследования / Е.Н. Кузьмичева, М.И. Савенков // Вестник Рязанского государственного университета. 2023. № 1. С. 108–120.

20. Курилкина, А.С., Монашенко, А.С., Чуркова, Н.С. Определение юридических составов трудовых правоотношений: проблемы и перспективы / А.С. Курилкина, А.С. Монашенко, Н.С. Чуркова // Известия Томского государственного университета. 2022. № 7 (58). С. 30–40.

21. Ломаченкова, П.В., Смылова, Е.Е., Наговицына, О.А. Современные подходы к изучению оснований прекращения трудовых договоров и служебных контрактов: проблемы и перспективы, теория и методология исследования / П.В. Ломаченкова, Е.Е. Смылова, О.А. Наговицына // Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы трудового права в Российской Федерации». – Новосибирск: Новосибирский государственный университет, 2022. С. 95–109.

22. Миннигулова, Д.Б. Проблемы регулирования правового статуса государственных гражданских служащих на основе служебного контракта / Д.Б. Миннигулова // Социум и власть. 2012. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-regulirovaniya-pravovogo-statusa-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-na-osnove-sluzhebnoego-kontrakta> (дата обращения: 16.03.2023).

23. Миронова, А.Н. Функциональная роль трудового договора в механизме правового регулирования трудовых правоотношений / А.Н. Миронова // Мудрый юрист. 2020. URL: <https://wiselawyer.ru/poleznoe/92125-funkcionalnaya-trudovogo-dogovora-mekhanizme-pravovogo-regulirovaniya-trudovykh> (дата обращения: 16.03.2023).

24. Миролубова, А.С., Чуговская, И.И., Санникова, Я.М. Современные аспекты исследования принципов и оснований расторжения и прекращения служебных контрактов и трудовых договоров: проблемы и перспективы / А.С. Миролубова, И.И. Чуговская, Я.М. Санникова // Вестник Оренбургского государственного университета. 2023. № 2. С. 35–49.

25. Пахомова, Г. А. Понятие и особенности служебного контракта / Г. А. Пахомова, Э. Ю. Пахомов. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 21 (125). — С. 637-639. — URL: <https://moluch.ru/archive/125/34855/> (дата обращения: 14.04.2023).

26. Петров, А.Я. Трудовой договор: понятие и совершенствование. Раздел III Трудового кодекса Российской Федерации / А.Я. Петров // Образование и право. 2021. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-dogovor-ponyatie-i-sovershenstvovanie-razdel-iii-trudovogo-kodeksa-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения: 16.03.2023).

27. Петрушина, С.Н. Классификация оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя / С.Н. Петрушина // Закон и право. 2015. URL: <https://naukarus.com/klassifikatsiya-osnovaniy-rastorzheniya-trudovogo-dogovora-po-initsiative-rabotodatelaya> (дата обращения: 16.03.2023).

28. Поликарпова, И.М., Судейникова, М.И., Швабрина, М.Т. Трудовые отношения в России и за рубежом: теория и практика. Монография / И.М. Поликарпова, М.И. Судейникова, М.Т. Швабрина. – Волгоград: Смена, 2023. С. 480.

29. Постановление Минтруда РФ № 135 «Об утверждении «Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме» и «Примерной формы трудового договора (контракта)» от 14 июля 1993 года (утратило силу) // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации. 2022. URL: <https://legalacts.ru/doc/postanovlenie-mintruda-rf-ot-14071993-n-135/> (дата обращения: 18.03.2023).

30. Приказ Министерства труда РСФСР «Об утверждении «Временных рекомендаций о порядке применения контрактной формы заключения трудового договора с руководителем предприятия» от 29 марта 1991 года № 34 (утратил силу) // Контур Норматив. 2018. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=5694> (дата обращения: 18.03.2023).

31. Силантьева, Е.Н., Решетников, В.В., Бранько, В.Г. Расторжение и прекращение трудового договора: проблемы нормативно-правового регулирования / Е.Н. Силантьева, В.В. Решетников, В.Г. Бранько // Известия Волжского государственного университета. 2023. № 3 (100). С. 134–149.

32. Симонян, А.Г. Актуальные проблемы расторжения трудового договора и направления их решения / А.Г. Симонян // Молодой ученый. – 2017. № 19 (153). URL: <https://moluch.ru/archive/153/41326/> (дата обращения: 16.03.2023).

33. Соловьева, А.К. Служебный контракт государственного служащего: правовое регулирование / А.К. Соловьева // Управленческое консультирование. 2009. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sluzhebnyu-kontrakt-gosudarstvennogo-sluzhaschego-pravovoe-regulirovanie> (дата обращения: 16.03.2023).

34. Суховеева, Е.А. Сравнительно-правовая характеристика трудового договора и служебного контракта / Е.А. Суховеева // Аллея науки. Научно-практический электронный журнал. 2018. № 6 (22). URL: https://alley-science.ru/domains_data/files/71June2018/SRAVNITELNO-PRAVOVAYa%20HARAKTERISTIKA%20TRUDOVOGO%20DOGOVORA%20I%20SLUZHEBNOGO%20KONTRAKTA.pdf (дата обращения: 16.03.2023).

35. Тимофеев, С.А., Ворона-Сливинская, Л.Г., Воскресенская, Е.В. Трудовое законодательство России: история и современность / С.А. Тимофеев, Л.Г. Ворона-Сливинская, Е.В. Воскресенская // Социология и право. 2016. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoe-zakonodatelstvo-rossii-istoriya-i-sovremennost> (дата обращения: 15.03.2023).

36. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года (в действ. ред. от 19 декабря 2022 года) // Консультант Плюс. Информационно-правовой портал. 1997–2023. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 17.03.2023).

37. Тулинская, Т.А., Десильдеева, Г.В., Сумарокова, И.С. Принципы и основы заключения трудовых правоотношений в России: юридические состав и фактические системы / Т.А. Тулинская, Г.В. Десильдеева, И.С. Сумарокова // Вестник Норильского государственного университета. 2023. – № 2. С. 99–107.

38. Тункина, В.В. К вопросу о правовой природе служебного контракта / В.В. Тункина // Молодой ученый. 2022. № 45 (440). URL: <https://moluch.ru/archive/440/96086/> (дата обращения: 16.03.2023).

39. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации".

40. Ульянова, А.В. Служебный контракт и трудовой договор: общие черты и отличия (сравнительно-правовой анализ). Дисс. на соиск. уч. ст. к.ю.н. / А.В. Ульянова. – М.: Российская правовая академия Министерства юстиции Российской Федерации, 2013. С. 186 .

41. Ульянов, М.С., Сахарова, Д.В. Смена должности работника или государственного служащего и ее отражение в локальных документах организации: сравнительно-правовые аспекты / М.С. Ульянов, Д.В. Сахарова // Вестник Удмуртского государственного университета. 2021. № 7. С. 78–90.

42. Федеральный закон Российской Федерации № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» от 27 июля 2004 года (в действ. ред. от 03 февраля 2023 года) // Консультант Плюс. Информационно-правовой портал. 1997–2023. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 16.03.2023).

43. Филимонова, А.В., Потапенко, М.С., Саморядова, Н.В. Современные аспекты совершенствования трудового законодательства в Российской Федерации: проблемы и перспективы / А.В. Филимонова, М.С. Потапенко, Н.В. Саморядова // Сборник статей Кемеровского государственного

университета. Вып. 4. Государство и право. – Кемерово: Издательство Кемеровского государственного университета, 2022. С. 46–58.

44. Чернышева, Л.А. Трудовой договор. Схемы и комментариев. Учебное пособие / Л.А. Чернышева. – СПб.: Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Университета Прокуратуры Российской Федерации, 2019. С. 67.

45. Чередниченко, А.М., Вологодина, Н.А., Самоверхова, А.А. Современные аспекты исследования юридических составов возникновения трудовых правоотношений в Российской Федерации: коммерческие организации и государственные органы, теория и методология исследования / А.М. Чередниченко, Н.А. Вологодина, А.А. Самоверхова // Сборник статей Казанского государственного университета. Вып. 5. Административное и трудовое право. – Казань: Издательство Казанского государственного университета, 2022. С. 105–116.

46. Шиловская, М.И., Агафонова, И.М., Волгина, А.А. Совершенствование трудового законодательства в России в современных социально-экономических условиях: проблемы и перспективы / М.И. Шиловская, И.М. Агафонова, А.А. Волгина // Сборник статей Воронежского государственного университета. Вып. 4. Трудовое право. – Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2022. С. 76–89.

47. Яковенко, И.М., Прянишников, Ю.А., Барабанова, А.М. Служебный контракт и трудовой договор в контексте развития современного трудового законодательства и правоприменения / И.М. Яковенко, Ю.А. Прянишников, А.М. Барабанова // Известия Нижегородского государственного университета. 2022. № 12 (105). С. 99–104.

48. Abolition of Forced Labour Convention, 1957. No105. [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: 28.03.2023).

49. 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: 28.03.2023).

50. 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](http://univ-bejaia.dz/dspace/bitstream/handle/123456789/11179/Study_of_the_impact_of_skills_assessment_on_wages.pdf) (дата обращения: 28.03.2023).

51. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958. No111. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_Code:C111 (дата обращения: 28.03.2023)

52. Forced Labour Convention, 1930 No29. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029 (дата обращения: 28.03.2023).