

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ
КЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____ Г.Х. Шафикова
« ____ » _____ 2018 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ НА ПРИМЕРЕ ФСИН РОССИИ
ЮУрГУ – 40.03.01.–2018.–1346.–1839.–Ю-579

Научный руководитель
выпускной
квалификационной работы
Зав. кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____ Шафикова Г.Х.
« ____ » _____ 2018 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы
Ю-579
_____ Щетин В.В.
« ____ » _____ 2018 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____ Филиппова Э.М.
« ____ » _____ 2018 г.

Челябинск 2018
Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно – Уральский государственный университет»
Юридический институт

Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Щетин В.В.

Группа Ю – 579

1 Тема работы:

2 Срок сдачи законченной работы _____ г.

3 Исходные данные к работе

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 (с поправками от 30 декабря 2008 г., 5 февраля, 21 июля 2014 г.) // Российская газета – 1993. – № 237.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 – ФЗ (ред. от 5 февраля 2018 г.) // Российская газета – 2001. – № 256.

3. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1-ФЗ (ред. от 20.12.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. – № 2. – Ст. 198.

4. Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 41. – Ст. 8220 - 8235.

5. Приказ Минюста РФ от 6 июня 2005 г. № 76 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы» - <http://www.garant.ru>.

4. Перечень вопросов, подлежащих разработке

1. Рассмотреть перечень руководящих документов регламентирующих службу уголовно-исполнительной системы;

2. Исследовать особенности заключения служебных контрактов;

3. Изучить прием и увольнение с уголовно-исполнительной системы;

4. Проанализировать социальные гарантии;

5. Рассмотреть льготы предоставляемые сотрудникам.

6. Иллюстративный материал

7. Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Выбор темы	27.12.2017 г.
Подбор источников	12.01.2018 г.
Введение	26.01.2018 г.
Глава 1	15.02.2018 г.
Глава 2	13.03.2018 г.
Глава 3	26.04.2018 г.
Заключение	17.05.2018 г.

Руководитель работы,

доцент, к.ю.н.

(подпись)

_____ (Г.Х. Шафикова)

«___» _____ 201__ г.

Автор работы, студент

группы Ю – 579

(подпись)

_____ (Щетин В.В.)

«___» _____ 201__ г.

АННОТАЦИЯ

Щетин В.В.

Тема «Особенности правового регулирования труда государственных служащих на примере ФСИН России». ЮургУ, Ю – 579, 82 с., библиограф. список – 63 наим.

Выпускная квалификационная работа выполнена с целью исследования теоретических и практических аспектов регулирования труда госслужащих на примере ФСИН России.

Для достижения поставленной цели в квалификационной работе были исследованы нормы международного права в сфере уголовно-исполнительной системы; проанализированы особенности службы сотрудников УИС заключений служебных контрактов, а так же перевода в другое подразделение; рассмотрены правила внутреннего и трудового распорядка ; определены льготы и социальные гарантии сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Результаты исследования могут найти применение в работе юристов специализирующихся в области трудового права

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	7
1.1 Понятие государственной службы и государственного служащего.....	7
1.2 Нормативно–правое регулирование труда государственных служащих.....	20
1.3 Государственные служащие, как особые субъекты трудовых отношений...	28
ГЛАВА 2 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ФСИН РОССИИ	41
2.1 Порядок прохождения службы и правовой статус государственного служащего ФСИН России.	41
2.2 Прекращение службы в учреждениях исполнения наказания ФСИН России.....	57
2.3 Проблемы и возможности совершенствования правового регулирования труда государственных служащих ФСИН России	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	71
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	75

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы определена тем, что в современных социально–экономических условиях, в связи с обострением социальных проблем, роль и значение государственной гражданской службы особенно возрастают. Перед ней стоят новые задачи, направленные на создание условий для соблюдения демократических правовых принципов в обществе, обеспечение его стабильности, усиление защиты законных прав и свобод граждан.

Важные задачи, стоящие перед государственной службой, особенности правового регулирования труда государственных служащих. Успешная профессиональная деятельность гражданских служащих по реализации функций государства во многом зависит от их правового положения. В связи с этим проблема совершенствования законодательства, определяющего особенности правового регулирования труда государственных служащих, приобретает особую актуальность.

Законодательство, определяющее особенности правового регулирования труда государственных служащих состоит из Конституции Российской Федерации 1993 года, Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных конституционных законов, Федерального закона от 27 мая 2003 года № 58–ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации о государственной службе, а также Конституций, законов, уставов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

Нормы вышеперечисленных нормативно–правовых актов направлены на создание стимулов к добросовестному и инициативному выполнению служебных обязанностей, введение необходимых ограничений и запретов, установление адекватного затраченным усилиям вознаграждения за труд. Эти факторы, в свою очередь, непосредственно влияют на результаты профессиональной деятельности государственных гражданских служащих и,

следовательно, на осуществление соответствующим государственным органом возложенных на него функций.

Особенности правового регулирования труда государственных служащих исследовались учеными разных областей знаний, отраслей права, в том числе и трудового права такими авторами как А.В. Артемов, И.А. Грабовский, Т.В. Иванкина, О.Л. Казанцева, И.Б. Калинин, Т.Р. Мещерякова, С.В. Орешин, И.А. Филипова, С.В. Соловьева и других. Вопросы применения трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе рассмотрены в диссертациях Л.А. Чикановой, С.В. Орешина.

Однако некоторые вопросы в сфере регулирования труда государственных служащих либо не получили отражение в этих трудах, либо являются сегодня дискуссионными. Обусловленность правового положения работников государственного аппарата, в том числе государственных служащих ФСИН России, компетенцией и функциями входящих в него государственных органов, взаимосвязанность трудовых прав с должностными обязанностями и полномочиями, вопросы найма и увольнения, проблемы служебных конфликтов и необходимость особой процедуры их разрешения на государственной службе, право на забастовку и необходимость его ограничения, проблема осуществления права на организацию, кадровая политика в сфере государственной службы и другие особенности правового регулирования труда государственных служащих, – вот далеко не полный перечень вопросов, подлежащих разрешению именно наукой трудового права.

Все вышесказанное определило актуальность и выбор темы выпускной квалификационной работы «Особенности правового регулирования труда государственных служащих на примере ФСИН России».

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере правового регулирования труда государственных служащих.

Предметом исследования выступает комплекс правовых норм, регулирующих отношения, возникающие в сфере регулирования труда

государственной гражданской службы, и в особенности отношения, касающиеся поступления на государственную гражданскую службу, служебного времени и времени отдыха, изменения и прекращения служебного контракта, а также складывающаяся на их основе правоприменительная практика.

Цель выпускной квалификационной работы – изучить особенности правового регулирования труда государственных служащих, выявить проблемы и рассмотреть возможности совершенствования правового регулирования труда на примере ФСИН России.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- определить понятия государственной службы и государственного служащего;
- показать, что государственные служащие являются особыми субъектами трудовых отношений;
- рассмотреть порядок прохождения службы и правовой статус государственного служащего ФСИН России;
- изучить особенности прекращения службы в учреждениях исполнения наказания ФСИН России;
- выявить проблемы и внести предложения по совершенствованию законодательной базы, регулирующей труд государственных служащих ФСИН России.

В выпускной квалификационной работе использованы следующие методы исследования: теоретический, сравнительно–правовой метод анализа, синтеза.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что в работе проведен комплексный анализ проблем правового регулирования трудовых отношений государственных служащих в российском законодательстве. Постановка не исследованных либо недостаточно исследованных ранее актуальных проблем в области регулирования трудовых отношений

государственных служащих ФСИН России позволила сформулировать теоретические выводы относительно наиболее важных вопросов в данной области и внести предложения по совершенствованию действующего законодательства.

Практическая значимость исследования состоит в том, что работа вносит определенный вклад в развитие теории трудового права, трудовое законодательство и законодательство о государственной службе в части изучения правовой природы трудовых отношений государственных служащих. Сформулированные в работе выводы и предложения по совершенствованию трудового законодательства могут быть использованы в практической деятельности.

Структура работы соответствует ее цели и задачам. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, каждая из которых разделена на параграфы, заключения, библиографического списка.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1 Понятие государственной службы и государственного служащего

Прежде всего, рассмотрим понятие государственной службы, как основополагающее понятие для данной выпускной квалификационной работы.

В Энциклопедическом словаре А.Ф. Брокгауза и И.А. Ефрона государственная служба определяется как «отношение служащего к государству и обществу, отправляемое от лица государства и направленное на решение определенной государственной задачи в интересах общества». Служебная деятельность трактуется как «деятельность отдельных лиц, направленная к осуществлению воли носителя верховной власти в сфере государственного управления»¹.

Известный русский юрист Н.М. Коркунов считал государственной службой в широком смысле слова всякую деятельность на пользу государству.

Он писал: «Деятельность, составляющая содержание государственной службы, есть всегда юридическая обязанность хотя бы и добровольно принятая, но всегда обязанность». Более конкретно, Н.М. Коркунов определял государственную службу как «особое публично–правовое отношение служащего к государству, основанное на подчинении и имеющее своим содержанием обязательную деятельность, совершаемую от лица государства и направленную к осуществлению определенной задачи государственной деятельности»².

В современной юридической литературе существуют различные подходы к пониманию государственной гражданской службы, наиболее распространенными являются административно–правовой и трудово–правовой.

¹ Брокгауз Ф.А. Иллюстрированный энциклопедический словарь / Брокгауз Ф.А., Ефрон И.А.. – М.: Эксмо, 2015. – С. 567.

² Коркунов Н.М. Русское государственное право: Введение и общая часть. Т. 1 – С.-Пб.: Тип. Стасюлевича М.М., 1904. – С. 188 – <http://lawlibrary.ru/izdanie29667.html>.

В рамках административно–правового подхода (А.А. Гришковец¹ и др.) государственная гражданская служба рассматривается как публично–правовой институт решения задач и реализации функций государства. Данный подход характеризуется тем, что приоритет отдается общему функциональному предназначению.

При трудовом подходе (Л.А. Чиканова², Ю.В. Белянинова³ и др.) учитываются особенности государственной гражданской службы как профессиональной трудовой деятельности, а государственные гражданские служащие рассматриваются как носители полномочий по осуществлению функций государственных органов или как особая категория наемных работников.

Кроме того, в юридической науке существует и комплексное, межотраслевое понимание государственной гражданской службы, которое видится наиболее верным, как публичного института практической реализации задач и функций государства посредством профессиональной служебной деятельности, содержанием которой являются оказание государственных услуг, обеспечение исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности⁴.

Рассмотрим, как определяет понятие государственной службы законодательство.

Государственная служба Российской Федерации по законодательству России, «профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов Российской Федерации; органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных

¹ Гришковец А.А. Государственная гражданская служба. – М.: Дело и сервис, 2017. – С. 55.

² Чиканова Л.А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика: дис. д-ра юрид. наук. – М., 2005. – С. 312.

³ Белянинова Ю.В. Трудовое право. Учебный курс. – М.: Приор–издат, 2017. – С. 222.

⁴ Филипова И.А. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие // Филипова И.А., Соловьева С.В. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет, 2016. – С. 56.

государственных органов субъектов Российской Федерации; лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов; лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации»¹.

Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» определяет государственную службу как профессиональную служебную деятельность граждан РФ по обеспечению исполнения полномочий:

- 1) Российской Федерации и её субъектов;
- 2) федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов РФ;
- 3) лиц, замещающих государственные должности РФ, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ.

Система государственной службы Российской Федерации включает в себя следующие виды: Военная служба; Государственная гражданская служба Российской Федерации; Федеральная государственная служба иных видов.

На рисунке 1 представлено нормативное определение понятия «государственная служба» в законодательстве РФ².

¹Федеральный закон от 27.05.2003 № 58–ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.

²Романовский Н.В. Государственная служба Российской Федерации: понятийный аппарат как отражение процессов и проблем обновления. – М.: РАГС, 2013. – С. 123.



Рисунок 1 – Нормативное определение понятия государственной службы

Исследуя понятие государственной службы можно следует отметить то, что государственная гражданская служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта РФ, а службы военная и правоохранительная являются видами федеральной государственной службы.

Выделим основные принципы, на которых построена государственная служба: федерализм, обеспечивающий единство системы государственной службы и соблюдение конституционного разграничения предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ; законность; приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственная реализация,

обязательность их признания, соблюдения и защиты; равный доступ граждан к государственной службе; единство правовых и организационных основ государственной службы, предполагающее законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы; взаимосвязь государственной и муниципальной служб; прозрачность государственной службы, ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих; компетентность и профессионализм государственного служащего; защита государственного служащего от неправомерного вмешательства в профессиональную служебную деятельность должностных лиц, государственных органов, физических и юридических лиц¹.

Государственная гражданская служба представляет собой государственную службу, представляющую собой служебную профессиональную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы в целях обеспечения исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, а также лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ. Государственная гражданская служба субъекта РФ является служебной профессиональной деятельностью граждан на должностях государственной гражданской службы субъекта РФ в целях обеспечения исполнения полномочий субъекта РФ, полномочий государственных органов субъекта РФ, а также лиц, замещающих государственные должности субъекта РФ.

Между государственной гражданской службой РФ и субъекта РФ отличие заключается в осуществляемой гражданином в интересах Российской Федерации в целом или отдельного региона трудовых функций.² Следует также отметить, что должности федеральной государственной гражданской службы

¹ Филипова И.А. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие // Филипова И.А., Соловьева С.В. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет, 2016. – С. 55.

² Артемов А.В. Трудовые правоотношения государственных служащих / Артемов.А.В // Российское право. – 2013. – № 5. – С. 101.

учреждаются федеральным законом или указом Президента РФ, тогда как должности государственной гражданской службы субъектов РФ учреждаются их законами или иными подзаконными нормативно–правовыми актами в целях обеспечения исполнения полномочий государственного органа либо замещающего государственную должность лица.

Законодательством Российской Федерации предусматривается классификация должностей государственной гражданской службы. По категориям они подразделяются на: руководители – должности руководителей и заместителей руководителей органов государственной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей представительств государственных органов и их структурных подразделений, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий; помощники (советники) – должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности, руководителям государственных органов, руководителям территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и руководителям представительств государственных органов в реализации их полномочий и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей; специалисты обеспечивающие – должности, учреждаемые для информационного, организационного, документационного, хозяйственного, финансово–экономического, и иного обеспечения деятельности государственных органов и замещаемые без ограничения срока полномочий; специалисты – должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий¹.

¹ Казанцева О.Л. Правовое регулирование служебных отношений государственных гражданских и муниципальных служащих : практикум / Казанцева О.Л. – Барнаул: Изд–во АлтГУ, 2015. – С. 9.

По группам классификация должностей государственной гражданской службы подразделяется на: высшие должности гражданской службы; главные должности гражданской службы; ведущие должности гражданской службы; старшие должности гражданской службы; младшие должности гражданской службы.

Должности категорий «руководители» и «помощники (советники)» в свою очередь подразделяются на высшую, главную и ведущую группы должностей гражданской службы. Категории «специалисты» подразделяются на – на высшую, главную, ведущую и старшую группы. Категории «обеспечивающие специалисты» подразделяются на главную, ведущую, старшую и младшую группы должностей гражданской службы.

Военная служба законом определяется как особый вид федеральной государственной службы, исполняемой гражданами в Вооруженных Силах Российской Федерации, а также во внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации, в войсках гражданской обороны, инженерно–технических и дорожно–строительных воинских формированиях при федеральных органах исполнительной власти, Службе внешней разведки Российской Федерации, органах федеральной службы безопасности, федеральном органе специальной связи и информации, федеральных органах государственной охраны, федеральном органе обеспечения мобилизационной подготовки органов государственной власти Российской Федерации, воинских подразделениях федеральной противопожарной службы и создаваемых на военное время специальных формированиях, а также иностранными гражданами в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах¹.

Правоохранительная служба – вид федеральной государственной службы, представляющий собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах,

¹ Филипова И.А. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие // Филипова И.А., Соловьева С.В. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет, 2016. – С.100.

службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина. Таким гражданам присваиваются специальные звания и классные чины.

Государственная гражданская служба Российской Федерации – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации.

Государственная гражданская служба Российской Федерации подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации.

Таким образом, следует сделать вывод, что государственная служба осуществляется только в организациях, которые называются государственными органами или службами, формированиями и учреждениями, реализующими функции государственных органов.

Изучив теоретические и правовые основы, следует дать определение государственной службы как публичного института практической реализации задач и функций государства посредством профессиональной служебной деятельности, содержанием которой являются оказание государственных услуг, обеспечение исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности.

Далее перейдем к понятию государственного служащего.

В литературе предпринималось немало попыток охарактеризовать понятие «государственный служащий». И, как показывает практика, практически все ученые пришли к выводу, что данное понятие следует рассматривать в двух смыслах – широком и узком. В широком смысле

государственный служащий – это профессиональный работник умственного труда любой государственной организации, например, управленческого органа, армии, образовательного учреждения и др.¹ В узком смысле государственным служащим является лицо, занимающее должность государственной службы, т.е. должность в системе структурных подразделений государственной администрации, и выполняющее на возмездных началах функции этого государственного органа (управленческие, властные, правоохранительные, обеспечивающие осуществление судебной власти)².

Понятие «государственный служащий» можно анализировать в трёх аспектах:

– с точки зрения уголовно–правовой, государственный служащий представляется как особый субъект уголовной и административной ответственности (государственные служащие — должностные лица — несут ответственность за преступления против государственной власти и интересов государственной службы);

– с точки зрения административно–правовой, государственный служащий имеет особые властные, организационно–распорядительные полномочия. Он представляет власть, в рамках реализации юрисдикционных (правоохранительных) мер и полномочий и применяет административно–правовые санкции;

– с точки зрения государственно–правовой, государственный служащий представляется как «слуга» государства (органов власти), наделенный им различного значения и характера полномочиями. Государственный служащий является представителем государства в его многообразных взаимоотношениях внутри государственной администрации (различных государственных органов) и во внешних связях с другими государственными, общественными и

¹ Мещерякова Т.Р. Применение трудового законодательства к регулированию отношений государственной гражданской службы / Мещерякова Т.Р. // Вестн. Магнитогор. гос. техн. ун–та им. Г. И. Носова. –2012. –№ 4 (40). – С. 97.

² Калинин И.Б. Применение норм трудового права к отношениям государственной гражданской службы // Ученые записки: сб. науч. тр. Запад.–Сибир. фил. Рос. акад. правосудия (г. Томск) / Калинин И.Б. – Томск, 2016. – Вып. 6. – С. 136.

негосударственными организациями. Государственный служащий является продуктом развития государства и общества, призванный осуществлять различные государственные функции¹.

Если обратиться к положениям Федерального закона от 27.05.2003 № 58–ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», то согласно ст. 10 государственным гражданским служащим является гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности федеральной государственной гражданской службы (государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации) по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, а также полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета (бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации).

Государственный служащий РФ в качестве субъекта административного права обладает общегражданскими правами и обязанностями, установленными Конституцией и иными нормативными актами. Вместе с тем гражданские права и свободы государственных служащих могут быть ограничены законом, в связи с особенностями правового положения этих субъектов административного права.

Правовой статус государственного служащего – это комплекс прав, обязанностей и ответственности, которые приобретаются гражданином с момента зачисления его на государственную должность государственной службы².

Служебные права и обязанности государственного служащего подразделяются на две группы: общие и специальные (должностные).

¹ Лебедев В.М. Трудовое право: учебник для студентов высших учебных заведений / Лебедев В.М. и др. – М.: Норма: Инфра–М, 2015. – С. 111.

² Глуценко П.П. Служебные контракты, используемые в государственной гражданской службе и их содержание / Глуценко П.П., Косякова Н.А. / Мир экономики и права. – 2013. – № 3. – С. 62.

Общие права и обязанности государственного служащего не имеют зависимости от конкретных полномочий по государственной должности.

Государственный служащий имеет право: в установленном порядке посещать предприятия, учреждения и организации (независимо от форм собственности) для исполнения должностных обязанностей; принять решения и в соответствии с должностными обязанностями участвовать в их подготовке; по своей инициативе участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности; ознакомиться с документами, определяющими его права и обязанности по занимаемой государственной должности государственной службы, а также критерии оценки качества работы, условия продвижения по службе и на организационно технические условия, необходимые для исполнения им должностных обязанностей; в установленном порядке получить информацию и материалы, необходимые для исполнения должностных обязанностей; знакомиться с материалами своего личного дела, отзывами о своей деятельности и другими документами до внесения их в личное дело, а также приобщать к личному делу свои объяснения; на продвижение по службе, увеличение денежного содержания с учетом результатов и стажа его работы, уровня квалификации; на переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации за счет средств соответствующего бюджета; вносить предложения по совершенствованию государственной службы в любые инстанции; в целях защиты своих прав, социально-экономических и профессиональных интересов вступить в профессиональные союзы по своему требованию проводить служебное расследование для опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство; с учетом стажа государственной службы получить пенсионное обеспечение.

Законом государственный служащий наделяется правом обращаться в соответствующие государственные органы и в суд для разрешения споров, связанных с государственной службой.

Независимо от занимаемой государственной должности на каждого государственного служащего возлагаются обязанности: обеспечения

соблюдения Конституции Российской Федерации, поддержки конституционного строя и реализации федеральных законов и законов субъектов РФ, в том числе регулирующих сферу его полномочий; добросовестного исполнения своих должностных обязанностей; обеспечений соблюдения и защиты прав и законных интересов граждан; исполнения приказов, распоряжений и указаний вышестоящих в порядке подчиненности руководителей, отданных в пределах их должностных полномочий, за исключением незаконных; в пределах своих должностных обязанностей своевременного рассматривания обращения граждан и общественных объединений, а также предприятий, учреждений и организаций, государственных органов и органов местного самоуправления и принятия по ним решения в порядке, установленном федеральными законами и законами субъектов РФ; соблюдения установленных в государственном органе правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, порядка работы со служебной информацией; поддержания уровня квалификации, достаточной для исполнения должностных обязанностей; хранения государственной и иной охраняемой законом тайны, а также неразглашения ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведений, затрагивающих частную жизнь, честь и достоинство других граждан¹.

Обязанности и специальные права государственного служащего определяются прежде всего спецификой правового положения органа, в котором государственно–служебная деятельность осуществляется. Например, государственные служащие налоговых органов наделены правом проведения налоговых проверок хозяйствующих субъектов и обязаны проводить разъяснительную работу по применению законодательства о налогах и сборах.

Государственный служащий военизированных органов обладают особым статусом. В качестве общих обязанностей служащих военизированных органов выступают защита государственного суверенитета и территориальной

¹ Гришкoveц А.А. Государственная гражданская служба / Гришкoveц А.А. – М.: Дело и сервис, 2017. – С. 55.

целостности Российской Федерации, а также обеспечение безопасности личности, общества и государства. Их должностные специальные права, как и обязанности, устанавливаются законодательством, общевоинскими и дисциплинарными уставами. При выполнении специальных обязанностей эти служащие могут быть уполномочены применять физическую силу, специальные средства, а также боевое ручное стрелковое и холодное оружие и т.д.

В совокупности вышеуказанные признаки помогают составить следующее определение: государственным служащим является гражданин РФ, занимающий в установленном федеральным законодательством и законодательством субъектов Федерации порядке включенную в штат должность в структуре государственной администрации (исполнительной, законодательной и судебной власти), имеющий классный чин, заключивший с государственным органом служебный контракт, осуществляющий от имени государства предоставленные ему функции и полномочия (в том числе и государственно–властные), получающий денежное содержание (заработную плату) и имеющий гарантированный государством социально–правовой статус.

Таким образом, в данном параграфе были изучены теоретические и правовые основы понятий «государственная служба» и «государственный служащий». Выделены комплексное, межотраслевое понимание, а также узкое и широкое понимание данных институтов. Изучены административно–правовой и трудово–правовой подходы, имеющиеся в науке, к трактовке указанных понятий.

В данной выпускной квалификационной работе будут использованы следующие определения:

– государственная служба – публичный институт практической реализации задач и функций государства посредством профессиональной служебной деятельности, содержанием которой являются оказание государственных услуг, обеспечение исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности;

– государственный служащий – гражданин РФ, занимающий в установленном федеральным законодательством и законодательством субъектов Федерации порядке включенную в штат должность в структуре государственной администрации (исполнительной, законодательной и судебной власти), имеющий классный чин, заключивший с государственным органом служебный контракт, осуществляющий от имени государства предоставленные ему функции и полномочия (в том числе и государственно–властные), получающий денежное содержание (заработную плату) и имеющий гарантированный государством социально–правовой статус.

1.2 Нормативно–правовое регулирование труда государственных служащих

Вопросы нормативно–правового регулирования труда государственных служащих являются дискуссионными.

При этом, всеми авторами отмечено, что безусловно, Конституция РФ является основным источником любой отрасли права. На ее принципах строится вся система нормативных актов. Но для регулирования профессиональной деятельности государственных служащих она имеет особое значение. Ряд положений Конституции РФ, например о равном доступе граждан Российской Федерации к государственной службе (ч. 4 ст. 32), об обязанности государства защищать права и свободы человека и гражданина (ст. 2), непосредственно относятся к порядку поступления на гражданскую службу, к характеристике профессиональных обязанностей гражданских служащих¹.

Также не вызывает сомнения, что согласно Конституции РФ составной частью правовой системы РФ являются не только международные договоры, но и общепризнанные принципы и нормы международного права. Соответственно на гражданских служащих как на наемных работников распространяется действие норм международного трудового права. Специальные вопросы

¹ Грабовский И.А. Трудовые отношения на государственной гражданской службе / Грабовский И.А. // Науч. ведомости БелГУ. Сер.: Философия. Социология. Право. – 2010. – № 2 (73). – С. 125.

трудовых отношений государственных служащих нашли отражение в Конвенции МОТ № 151 «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» (1978г.), ратифицированной Российской Федерацией 28 июня 2014г. Конвенция устанавливает право государственных служащих на создание независимой организации для защиты их профессиональных интересов. Конвенция подтверждает, что государственные служащие пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединений в области занятости; признает необходимость принимать меры в целях поощрения и содействия развитию и использованию процедуры ведения переговоров об условиях занятости между заинтересованными государственными органами власти и организациями государственных служащих¹.

Важную роль в регулировании труда государственных служащих играет ТК РФ.

При этом, в рамках трудового подхода одни авторы полагают, что государственно–служебные отношения государственных гражданских служащих относятся к предмету трудового права, учитывая наемный характер государственной гражданской службы.

По мнению других авторов, трудовое право не должно заниматься экспансией всех своих приемов правового регулирования на сферу государственно–служебных отношений. Так, в таких отношениях фактически отсутствует характерная для трудового права фигура работодателя.

С. Поляков указывал на отсутствие приоритета норм трудового права над нормами, содержащимися в федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации»:

– в государственно–служебных отношениях работодателем является государство в лице своих государственных органов. В федеральном законе от

¹ Федеральный закон от 28.07.2014 № 176–ФЗ «О ратификации Конвенции о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (Конвенции № 151)» // Собрание законодательства РФ.– 2014. – № 26 (ч. 1). – Ст. 3382.

27 мая 2003 г. № 58–ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» определяются общие условия государственной службы;

– служебная деятельность имеет особый характер, определяющий и сам процесс государственной службы;

– государственные органы создаются для решения задач и реализации функций государства;

– правовой статус государственного гражданского служащего предполагает, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина являются обязанностью государственных гражданских служащих.

По его мнению, приоритета норм трудового права над нормами федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» не может быть, так как у них не совпадает предмет правового регулирования и они действуют в разных сферах¹.

Наилее верным представляется мнение, что современное воздействие трудового законодательства на отношения в сфере государственной службы является приоритетным².

В подтверждение данного мнения рассмотрим систему законодательства, регулирующую труд государственных служащих.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (4.5 ст.11) указывается, что особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, (в том числе и государственных служащих) устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Регулирование отношений, связанных с трудом государственных и муниципальных служащих, должно осуществляться, прежде всего, на основе принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, указанных в ст. 2 ТК РФ. Эти принципы основаны на общепризнанных нормах международного права в сфере труда, а также в ст. 37 Конституции РФ и других нормативных актах.

¹ Поляков С. Регулирование служебных и трудовых правоотношений / Поляков С. // Российская юстиция. – 1998. – № 12. – С.111.

² Трудовое право: учебник для бакалавров / под ред. Гусова К.Н. – М.: Проспект, 2014. – С. 345.

Исследуя нормы ТК РФ, а именно ст. 11, в которой говорится «На государственных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной и муниципальной службе», также ст. 251 ТК РФ и ст. 252 ТК РФ, видится, что они позволяют сегодня рассматривать особенности регулирования труда государственных служащих в рамках отрасли трудового права. Государственные органы для реализации возложенных на них государственных функций принимают на работу (нанимают) граждан, имеющих соответствующее профилю государственного органа профессиональное образование. При этом государственный служащий наделяется определенным кругом служебных обязанностей в соответствии с занимаемой им должностью, то есть фактически выполняет в этом органе соответствующую трудовую функцию, которая согласно ст. 15 ТК РФ определяется как работа по определенной специальности, квалификации или должности. В Федеральных законах, которые будут рассмотрены ниже, имеется немало статей, заимствованных из ТК РФ. Нормы ТК РФ использованы при описании содержания служебного контракта, установлении срока его действия и порядка заключения. Правила установления испытания при приеме на службу, перевод на другую должность и изменение существенных условий контракта, отстранение от должности, основания прекращения контракта, служебное время и время отдыха, рассмотрение служебных споров и др. также прописаны в федеральных законах на основе ТК РФ.

В решениях Конституционного Суда РФ (далее – КС РФ) сделан вывод, что приоритет кодекса в отношении иных федеральных законов, содержащих нормы, регулирующие те же отношения, что и кодекс, опирается не на

большую юридическую силу (постановления КС РФ от 27 марта 1996 г. № 8–П¹ и от 23 апреля 2004 г. № 9–П²).

Вместе с тем основные особенности регулирования служебных отношений на гражданской службе установлены федеральными законами. Здесь принципиально значимы Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58–ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (далее – Закон о системе государственной службы) и Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (основной специальный закон, регламентирующий служебные отношения гражданских служащих; далее – Закон о гражданской службе).

Среди названных Законов особое место занимает Закон о системе государственной службы. В нем исходя из принципа единства правовых и организационных основ федеральной государственной гражданской службы и государственной гражданской службы субъектов РФ определена система государственной службы, сформулированы понятия государственной службы и отдельных ее видов, принципы ее построения и функционирования. Закон устанавливает следующие виды государственной службы: государственную гражданскую, военную, государственную службу иных видов. Каждый вид должен регулироваться федеральным законом о виде государственной службы, который согласно Закону о системе государственной службы может предусматривать и другие принципы ее построения и функционирования.

В указанном Законе развиты положения Конституции о разграничении компетенции между Российской Федерацией и ее субъектами по вопросам регулирования государственной гражданской службы. В частности, установлено, что правовое регулирование и организация федеральной

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 27 марта 1996 г. № 8–П «По делу о проверке конституционности статей 1 и 21 Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 года «О государственной тайне» в связи с жалобами граждан Гурджиянца В.М., Синцова В.Н., Бугрова В.Н. и Никитина А.К.» // Собрание законодательства РФ. 1996. № 15. Ст. 1768.

² Постановление Конституционного Суда РФ от 23 апреля 2004 г. № 9–П «По делу о проверке конституционности отдельных положений федеральных законов «О федеральном бюджете на 2002 год», «О федеральном бюджете на 2003 год», «О федеральном бюджете на 2004 год» и приложений к ним в связи с запросом группы членов Совета Федерации и жалобой гражданина Жмаковского А.В.» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 19 (часть 2). Ст. 1923.

гражданской службы находятся в ведении Российской Федерации, правовое регулирование государственной гражданской службы субъекта РФ – в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов, а ее организация – в ведении субъекта РФ.

В отличие от предшествующего Закона, посвященного трудовым отношениям на государственной гражданской службе, который предоставлял субъектам РФ самостоятельность в регулировании гражданской службы субъекта РФ, Закон о гражданской службе закрепляет за субъектами РФ только полномочие по ее организации. Это означает, что федеральные нормы о гражданской службе полностью распространяются на гражданских служащих субъектов РФ. Субъекты РФ вправе принимать свои законы по вопросам, которые отнесены федеральными законами к их компетенции, а также дополнять законодательство о гражданской службе положениями, не противоречащими предписаниям федеральных законов.

Такие авторы как П.П.Глушченко, Н.А. Косякова причисляют Закон о гражданской службе к нормативным актам административного права и иногда называют его «служебным кодексом»¹, что видится не совсем верным. Указанный Закон, помимо вопросов организации гражданской службы, регулирует отношения, связанные с трудовой деятельностью гражданских служащих, что, однако, не свидетельствует об изменении их правовой природы. По своему характеру это трудовые отношения, и нормы права, их касающиеся, относятся к трудовому праву, но являются специальными нормами.

Закон о гражданской службе упорядочивает широкий круг отношений по применению профессиональной деятельности гражданских служащих. Это отношения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу и ее прекращением, продолжительностью служебного времени, оплатой труда гражданских служащих, рассмотрением служебных споров.

¹ Глушченко П.П. Служебные контракты, используемые в государственной гражданской службе и их содержание / Глушченко П.П., Косякова Н.А. / Мир экономики и права. – 2013. – № 3. – С. 62.

Помимо указанного специального Закона отдельные вопросы правового положения гражданских служащих регулируют и другие федеральные законы. Так, Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273–ФЗ «О противодействии коррупции» устанавливает дополнительные обязанности гражданских служащих по предотвращению коррупции и предусматривает меры ответственности за совершение коррупционного правонарушения¹.

В Законе РФ от 21 июля 1993 г. № 5485–1 «О государственной тайне» приведен перечень сведений, составляющих государственную тайну, определяются порядок допуска к таким сведениям, порядок предоставления льгот лицам, допущенным к таким сведениям, а также отдельные ограничения прав этих лиц². Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520–1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» диктует порядок предоставления соответствующих гарантий всем работникам, в том числе государственным служащим³.

Многие нормы о профессиональной деятельности гражданских служащих содержатся в указах Президента РФ. Это, в частности, Указ Президента РФ от 16.02.2005 № 159 «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации»⁴, Указ Президента РФ от 18 мая 2009 г. № 559 «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах,

¹ Федеральный закон от 25.12.2008 № 273–ФЗ «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 52 (часть I). – Ст. 6228.

² Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485–1 «О государственной тайне» // Собрание законодательства РФ. – 1997. № 41. – Ст. 8220 – 8235.

³ Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520–1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1993. – № 16. – Ст. 551.

⁴ Указ Президента РФ от 16.02.2005 № 159 «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2005. – № 8. – Ст. 629.

об имуществе и обязательствах имущественного характера»¹, Указ Президента РФ от 23 июня 2014 г. № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации»².

Отдельные вопросы регулирования служебных отношений гражданских служащих раскрываются в постановлениях и распоряжениях Правительства РФ, например распоряжение Правительства РФ от 26 мая 2005 г. № 667–р утверждает форму анкеты для участия в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ³.

Для всех этих подзаконных нормативных актов характерно то, что они целиком посвящены регулированию условий профессиональной деятельности гражданских служащих.

Ряд специальных положений об условиях труда гражданских служащих содержатся в нормативных актах иных федеральных органов исполнительной власти. Они распространяются на гражданских служащих, если приняты в пределах их компетенции. Субъекты РФ согласно ч. 1 ст. 5 Закона о гражданской службе вправе иметь свое законодательство о гражданской службе, что позволяет создать многообразие в системе государственной гражданской службы, сохраняя единство принципов, как ее организации, так и правового статуса гражданских служащих.

Источником регулирования служебных отношений являются и локальные нормативные акты. В ст. 5 Закона о гражданской службе данный вид источников не упоминается, но указывается, что регулирование отношений, связанных с гражданской службой, осуществляется и нормативными

¹ Указ Президента РФ от 18 мая 2009 г. № 559 «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера» // Собрание законодательства РФ. – 25 мая 2009 г. – № 21. – Ст. 2544.

² Указ Президента РФ от 23 июня 2014 г. № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 26 (часть II). – Ст. 3520.

³ Распоряжение Правительства РФ от 26 мая 2005 г. № 667–р «Об утверждении формы анкеты для участия в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ» // Собрание законодательства РФ. – 2005. – № 22. – Ст. 2192.

правовыми актами государственных органов. Иными словами, любой государственный орган (не только министерство) вправе издавать акты, включающие нормы, которые регламентируют поведение государственных гражданских служащих данного органа.

В силу ст. 8 ТК РФ нормы локальных нормативных актов не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. Не могут локальные акты ухудшать положение гражданского служащего и по сравнению со специальными нормами. Несмотря на то, что в перечне источников, регулирующих служебные отношения, локальные нормативные акты отсутствуют, в Законе о гражданской службе регламентированы отдельные вопросы их принятия.

Итак, законодательство о государственной службе строится как четырехуровневая система, оно состоит из международного законодательства; Конституции РФ, ТК РФ, федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ о государственной и гражданской службе; Конституций, законов, уставов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ; локальных актов.

При этом ТК РФ устанавливает общие гарантии труда, принципы, права работников, которые не могут не учитываться в других федеральных законах, содержащих специальные нормы трудового права. Видится, что положения специальных норм федеральных законов должны соответствовать, прежде всего, основным началам и принципам трудового законодательства.

1.3 Государственные служащие, как особые субъекты трудовых отношений

В ст. 11 ТК РФ указывается, что особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, (в том числе и государственных

служащих) устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Данное положение и определяет государственных служащих, как особых субъектов трудовых отношений.

При этом проблемой применения источников регулирования трудовых отношений государственных служащих можно назвать соотношение общего и специального законодательства в правоприменительной практике.

Как уже было сказано ранее в данной работе, поскольку служебные отношения являются по своему существу трудовыми, трудовое право выступает основой их регулирования.

Специальное законодательство о служебных отношениях государственных служащих – лишь часть норм трудового права, чрезвычайно важная, имеющая публичный аспект, но все же часть. Поэтому нормы ряда разделов и глав ТК РФ, не говоря уже об общих основах и принципах регулирования трудовых отношений, непосредственно распространяются на государственных служащих. Так, разделы «Социальное партнерство», «Охрана труда», «Материальная ответственность», глава об особенностях регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, части других глав напрямую регулируют служебные отношения в конкретных ситуациях¹.

Кроме того, ряд норм, вошедших в Закон о гражданской службе, механически перенесен из соответствующих глав ТК, а порядок их применения закреплен в Кодексе, что обязывает обращаться к его положениям.

Наконец, некоторые нормы Закона о гражданской службе воспроизвели общие нормы и внесли в них отдельные изменения, но не завершили регулирование соответствующего условия профессиональной деятельности гражданских служащих, и в этих случаях не ясно, какими нормами следует руководствоваться.

Порядок применения общих и специальных норм определен в законодательстве недостаточно четко. В данном случае мы имеем дело с

¹ Потапова А.А. Трудовое право: конспект лекций / Потапова А.А. – М.: Проспект, 2016. – С. 88.

противоречивым подходом к разрешению коллизий общих и специальных норм. Так, формулировка ст. 73 Закона о гражданской службе не согласована с нормами ст. 11 ТК; это порождает трудности при их применении, на что неоднократно указывалось в литературе.

На практике постоянно возникают подобные проблемы. В соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 33 Закона о гражданской службе гражданский служащий имеет право по своей инициативе расторгнуть служебный контракт. Статья 36 Закона о гражданской службе подробно регламентирует порядок прекращения служебных отношений в этом случае. Однако он почти полностью совпадает с порядком, описанным в ст. 80 ТК РФ. По истечении срока предупреждения о расторжении служебного контракта гражданский служащий вправе прекратить исполнение должностных обязанностей. При такой формулировке встает вопрос: как следует поступить, если срок предупреждения прошел, служебный контракт не был расторгнут и гражданский служащий продолжает выполнять свои обязанности по должности. ТК прямо указывает, что действие трудового договора продолжается, если работник не настаивает на увольнении, но в Законе о гражданской службе данное положение отсутствует. Поскольку специальный закон не затрагивает данный вопрос и инициатива прекращения служебного контракта исходила от самого гражданского служащего, а он не воспользовался правом оставить службу после истечения срока предупреждения, то в соответствующих случаях следует руководствоваться ст. 80 ТК. Вместе с тем нельзя утверждать, что порядок прекращения служебного контракта по инициативе гражданского служащего не урегулирован в Законе и, следовательно, данная норма специально не воспроизведена в его ст. 36.

Аналогичная ситуация складывается при прекращении служебного контракта по п. 2 ч. 1 ст. 33 Закона о гражданской службе, согласно которой срочный служебный контракт прекращается в случае истечения срока его действия. Статья 77 ТК признает истечение срока трудового договора основанием прекращения трудового договора за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не

потребовала их прекращения. Опять возникают вопросы: продлевается ли действие служебного контракта, трансформируется ли он в контракт с неопределенным сроком действия, если срок контракта истек и ни одна из сторон не потребовала его прекращения; вправе ли представитель нанимателя прекратить служебный контракт, ссылаясь на п. 2 ч. 1 ст. 33 Закона о гражданской службе, если срок действия служебного контракта пропущен. И в данном случае Закон о гражданской службе умалчивает о такой ситуации. Применимы ли здесь нормы общего трудового законодательства или нужно признать, что специальный закон урегулировал эту ситуацию, подробно изложив в ст. 35 порядок расторжения срочного служебного контракта.

Судебная практика противоречива. Одни суды считают, что прекратить служебный контракт можно в любое время по истечении срока его действия. По мнению других, такой вывод не вытекает из закона, и представитель нанимателя теряет возможность увольнения гражданского служащего по п. 2 ч. 1 ст. 33 Закона о гражданской службе.¹

В целях систематизации подобной практики Верховный суд РФ опубликовал утвержденный президиумом обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с трудовыми спорами федеральных и муниципальных служащих. В документе проанализирована практика рассмотрения судами дел за последние три года. Иски чиновников касались в том числе признания незаконными прекращения служебного контракта, трудового договора, увольнения со службы по различным основаниям, дисциплинарных взысканий, перевода на другую должность, взыскания компенсации за неиспользованный отпуск. В частности, Верховный суд РФ указывает, что заключение срочного служебного контракта с чиновником, достигшим предельного возраста пребывания на госслужбе, является правом представителя нанимателя, а не его обязанностью; расторжение срочного служебного контракта, заключенного на период замещения отсутствующего служащего, за которым сохраняется

¹ Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. / Гладков Н.Г.–М.: Проспект, 2015.– С. 58.

должность государственной гражданской службы, является правомерным при условии выхода на службу этого гражданского служащего и т.п.¹

Вызывает вопрос и возможность применения нормы ТК об аннулировании служебного контракта. Если руководствоваться ст. 11 ТК, то должны действовать общие нормы, если – ст. 73 Закона о гражданской службе, то это позиция законодателя и он не счел нужным включать правила об аннулировании в специальное законодательство.

На неопределенность формулировок Закона о гражданской службе указано в литературе². Более десяти лет остается нерешенным вопрос о том, применима ли ст. 82 ТК к гражданским служащим – членам профсоюза при увольнении в связи с сокращением должностей в государственном органе или упразднении государственного органа, при установлении несоответствия гражданского служащего замещаемой должности. В Законе о гражданской службе отсутствует норма, аналогичная норме ст. 82 ТК, но нет и упоминания об отказе от этой гарантии.

Длительное время нечеткая формулировка ст. 31 Закона о гражданской службе приводила к разным решениям вопроса о прекращении служебного контракта в связи с сокращением должностей гражданских служащих. После Постановления Конституционного Суда РФ от 22 ноября 2011 г. № 25–П³ в Закон о гражданской службе были внесены изменения. Но и в настоящее время неопределенность применения этой статьи осталась. В ст. 31 Закона о гражданской службе, воспринявшей общую установку ст. 179 ТК, указано, что при проведении сокращения должностей гражданской службы учитываются профессионализм и квалификация сотрудников, но ничего не говорится о

¹ Обзор судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 22.06.2016) – <http://www.garant.ru>.

² Васина А.Н. Служебные отношения на государственной гражданской службе: правовая природа и регулирование // Актуальные проблемы правотворчества и правоприменительной деятельности в Российской Федерации: сб. ст. Междунар. науч.– практ. конф. (1 дек. 2017 г., г. Самара) / Васина А.Н.; отв. ред.: Сукиасян А. А. –Уфа, 2017. – Т. 1.– С. 76.

³ Постановление Конституционного Суда РФ от 22.11.2011 № 25–П «По делу о проверке конституционности положений части 4 статьи 31, пункта 6 части 1 статьи 33 и статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Боровик В.Ю.»// Собрание законодательства РФ.– 2011.– № 49 (ч. 5). – Ст. 7333.

гарантиях оставления на службе гражданских служащих отдельных категорий. Означает ли такое умолчание Закона, что гарантии, изложенные в ст. 179 ТК РФ, неприменимы к гражданским служащим, ведь в ст. 53 Закона о гражданской службе тоже ничего о них не говорится. Или же следует воспользоваться ст. 73 Закона о гражданской службе и ст. 11 ТК РФ, полагая, что положения ст. 179 ТК полностью действуют в отношении гражданских служащих¹.

Судебная практика идет по пути применения норм ТК РФ в возникающих на практике служебных спорах. Так в судебном порядке было установлено, что предусмотренный ТК РФ запрет на расторжение по инициативе работодателя трудового договора с беременной сотрудницей распространяется и на женщин, проходящих федеральную госслужбу.

Так, А. обратилась в суд с иском к УФСИН России по субъекту Российской Федерации о признании увольнения незаконным, восстановлении на службе.

Судом первой инстанции исковые требования А. удовлетворены. Установлено, что после окончания образовательного учреждения приказом начальника УФСИН России по субъекту Российской Федерации от 4 августа 2016 года А. назначена с 2 августа 2016 года на должность начальника отряда отдела по воспитательной работе с осужденными федерального казенного учреждения УФСИН России, не связанную с работой со сведениями, составляющими государственную тайну.

Приказом начальника УФСИН России по субъекту Российской Федерации от 11 августа 2016 года А. уволена с замещаемой должности из органов уголовно–исполнительной системы по основанию, предусмотренному п. «к» ст. 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской

¹ Аленина И.В. Направления совершенствования системы оснований прекращения трудовых отношений с государственными гражданскими служащими / Аленина И.В. // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2015. – № 2 (43). – С. 198.

Федерации (за грубое нарушение служебной дисциплины)¹. Поводом для издания данного приказа явилось заключение по результатам служебной проверки от 28 июля 2016 года, проведенной должностными лицами образовательного учреждения по факту нарушения обязательств перед государством по соблюдению требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Приказом УФСИН России по субъекту Российской Федерации от 14 ноября 2016 года в приказ УФСИН России по субъекту Российской Федерации от 11 августа 2016 года об увольнении А. были внесены уточнения в части изменения основания ее увольнения из органов уголовно–исполнительной системы на пункт «д» ч. 1 ст. 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации (в связи с нарушением условий контракта по вине сотрудника).

В ходе судебного разбирательства дела по иску А. истцом представлена справка медицинского учреждения от 8 ноября 2016 года, в которой содержались сведения о том, что она беременна и срок беременности составляет 15 недель.

Разрешая спор, суд первой инстанции с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации, правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, наличия доказательств, подтверждающих, что на момент увольнения А. была беременна, пришел к выводу об удовлетворении исковых требований А. к УФСИН России по субъекту Российской Федерации о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе.

При этом суд первой инстанции исходил из буквального толкования части первой статьи 261 ТК РФ, согласно которому законом установлен запрет на увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, кроме

¹ Постановление ВС РФ от 23.12.1992 № 4202–1 (ред. от 05.02.2018) «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации»– <http://www.garant.ru>.

единственного исключения – ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Названная норма не ставит возможность увольнения беременной женщины в зависимость от того, был ли поставлен работодатель в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом, поскольку это обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя.

Часть первая статьи 261 ТК РФ относится к числу специальных норм, закрепляющих для беременных женщин повышенные гарантии по сравнению с другими нормами ТК РФ, регламентирующими вопросы расторжения трудового договора, – как общими, так и предусматривающими особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, – и является по своей сути трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работников и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, обусловленного тем обстоятельством, что поиск новой работы для них в период беременности затруднителен. Названная норма, предоставляющая женщинам, которые стремятся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских функций, действительно равные с другими гражданами возможности для реализации прав и свобод в сфере труда, направлена на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со статьями 7 (часть 2) и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации (пункт 3 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 6 декабря 2012 года № 31–П¹).

В случае однократного грубого нарушения беременной женщиной, проходящей государственную гражданскую службу, обязанностей государственного гражданского служащего представитель нанимателя может привлечь ее к дисциплинарной ответственности, применив иные, помимо

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2012 № 31–П «По делу о проверке конституционности пункта 4 части 1 статьи 33 и подпункта «а» пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Пугиевой Л.А.» – <http://www.garant.ru>.

увольнения с государственной гражданской службы, дисциплинарные взыскания, соблюдая при этом принципы привлечения к юридической ответственности – соразмерности (и вытекающие из него требования справедливости, адекватности и пропорциональности используемых правовых средств за виновное деяние), а также дифференциации наказания в зависимости от тяжести содеянного, размера и характера причиненного ущерба, степени вины правонарушителя и иных существенных обстоятельств, обуславливающих индивидуализацию при применении взыскания (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 6 декабря 2012 года № 31–П).

В п. 25 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» разъяснено, что, поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе. Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась¹.

Необходимо также учитывать, что гарантия, закрепленная частью первой ст. 261 ТК РФ, распространяется также и на лиц, в отношении которых предусмотрено специальное регулирование. К таким лицам относятся: женщины – руководители организации (глава 43 ТК РФ), спортсмены и тренеры (глава 54.1 ТК РФ), женщины, проходящие государственную гражданскую и муниципальную службу, и др. (пункт 26 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года № 1).

¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» – <http://www.garant.ru>.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы суда первой инстанции о незаконности увольнения А. со службы и о восстановлении ее на службе правильными, основанными на приведенных положениях ТК РФ, правовых позициях Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации, сделанными с учетом установленных по делу обстоятельств¹.

Имеются в законодательстве примеры, которые показывают, что существует противоречие норм, регулирующих сферу государственной службы. Об этом, например, пишет такой автор как И.Б. Калинин, который указывает на следующее. Статья 73 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» установила, что федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Таким образом, ст. 73 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закреплён принцип субсидиарного применения норм трудового законодательства к отношениям в сфере государственной гражданской службы. В ст. 11 ТК РФ включена норма, согласно которой на государственных гражданских служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной гражданской службе. Действующим трудовым законодательством отношения в сфере государственной гражданской службы включаются в предмет трудового права.

¹ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками Следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15 ноября 2017 г. – <http://www.garant.ru>).

Однако норма ст. 11 ТК РФ противоречит норме ст. 73 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», которая в настоящее время сохраняет свое действие¹.

Таким образом, имеются противоречия в нормативных актах одного уровня, т.е. ТК РФ, который является федеральным законом, и федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; последний является специальным по отношению к ТК РФ.

Однако отметим, что в ст. 5 ТК РФ содержится положение о том, что нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ. В случае противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ. Таким образом, ст. 5 ТК РФ предусмотрено решение данного противоречия.

Приведенные примеры показывают, что имеется противоречие норм, регулирующих сферу государственной службы, и оно должно быть устранено. И это лишь одно из направлений совершенствования законодательства, регламентирующего служебные отношения рассматриваемой категории трудящихся. Например, как верно указала Иванкина Т.В. «нет, например, никакой необходимости дублировать ТК РФ, создавая Закон о гражданской службе. В Законе о гражданской службе надлежит сосредоточить только специальные нормы, отражающие особенности гражданской службы»². Представляется, что именно в этом направлении происходит в настоящее время развитие законодательства о гражданской службе. За последние годы в Закон о гражданской службе внесены нормы о ротации гражданских служащих, о противодействии коррупции и др. Думается, данная тенденция сохранится и в будущем.

¹ Калинин И.Б. Применение норм трудового права к отношениям государственной гражданской службы // Ученые записки : сб. науч. тр. Запад.– Сибир. фил. Рос. акад. правосудия (г. Томск) / Калинин И.Б. – Томск, 2016. – Вып. 6. – С. 143.

² Иванкина Т.В. Особенности источников, регулирующих служебные отношения гражданских служащих / Иванкина Т.В. // Рос. юрид. журн. – 2016. – № 2 (март–апрель). – С. 164.

Итак, государственные служащие являются особыми субъектами трудовых отношений, труд которых урегулирован не только нормами трудового законодательства, имеющими первостепенное значение, но и нормами специального законодательства разного уровня.

Таким образом, в заключение первой главы следует констатировать, что проведенный анализ законодательства и литературы позволяет сделать вывод о том, что государственный служащий является особым субъектом трудового права. При этом необходимо руководствоваться тем, что правовой статус гражданского служащего должен выводиться из правового статуса работника, трудовые права и обязанности которого определены ТК.РФ. Правовой статус гражданского служащего регламентируется и конкретизируется в в других нормативных актах, содержащих специальные нормы трудового права.

При этом принципиальный вопрос о пределах регулирования отношений гражданской службы законодательством о труде и законодательством о государственной службе до конца еще не решен. Видится, что приоритет норм ТК РФ, регулирующих труд государственных служащих, перед другими федеральными законами, содержащими нормы трудового права, основан на том , что:

– во–первых, ТК РФ является актом, содержащим исключительно нормы трудового права, т.е. непосредственно предназначенным для регулирования трудовых отношений (однородность);

– во–вторых, ТК РФ содержит основные принципы, руководящие положения, общие гарантии трудовых прав, которые являются системообразующими для всей отрасли трудового права (общий характер правовых норм).

В связи с чем, представляется, возможным внести следующее дополнение в ст. 5 ТК: «В случае установления изъятий из общих норм настоящего Кодекса в федеральном законе, содержащем особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, соответствующий федеральный закон

применяется при условии, что его нормы соответствуют общим началам и принципам трудового законодательства, установленным настоящим Кодексом».

ГЛАВА 2 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ФСИН РОССИИ

2.1 Порядок прохождения службы и правовой статус государственного служащего ФСИН России

Согласно пункту 1 статьи 2 Федерального закона от 27 мая 2003 года № 58–ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» система государственной службы включает в себя государственную гражданскую службу, военную службу, а также государственную службу иных видов. В соответствии с п. 3 ст. 2 военная служба и государственная служба иных видов, которые устанавливаются федеральными законами, являются видами федеральной государственной службы. К видам федеральной государственной службы относится, в частности служба в учреждениях и органах уголовно–исполнительной системы, которые названы в Законе Российской Федерации от 21 июля 1993 года № 5473–I «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»¹.

Служба в органах внутренних дел в соответствии с пунктом 1 статьи 1 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342–ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» является федеральной государственной службой, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях в органах внутренних дел Российской Федерации (далее – органы внутренних дел), а также на должностях, не являющихся должностями в органах внутренних дел, в случаях и на условиях, которые предусмотрены данным федеральным законом, другими федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации.

¹ Закон РФ от 21.07.1993 № 5473–1 (ред. от 28.12.2016) «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» – <http://www.garant.ru>

Согласно части 1 статьи 10 названного федерального закона сотрудником органов внутренних дел является гражданин, который взял на себя обязательства по прохождению федеральной государственной службы в органах внутренних дел в должности рядового или начальствующего состава и которому в установленном данным федеральным законом порядке присвоено специальное звание рядового или начальствующего состава.

Федеральный закон о службе в уголовно–исполнительной системе до настоящего времени не принят. В соответствии со статьей 5 Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 года № 5473–1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» уголовно–исполнительная система включает в себя учреждения, исполняющие наказания, территориальные органы уголовно–исполнительной системы, федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий правоприменительные функции, функции по контролю и надзору в сфере исполнения уголовных наказаний в отношении осужденных. В уголовно–исполнительную систему по решению Правительства Российской Федерации могут входить следственные изоляторы, предприятия, специально созданные для обеспечения деятельности уголовно–исполнительной системы, научно–исследовательские, проектные, медицинские, образовательные и иные организации.

Сотрудниками уголовно–исполнительной системы в силу части первой статьи 24 указанного закона являются лица из числа работников уголовно–исполнительной системы, имеющие специальные звания сотрудников уголовно–исполнительной системы.

Порядок и условия прохождения службы, а также организация деятельности работников уголовно–исполнительной системы Министерства внутренних дел Российской Федерации, перешедших либо вновь принятых на работу (службу) в уголовно–исполнительную систему Министерства юстиции Российской Федерации, в силу пункта 4 Указа Президента Российской Федерации от 8 октября 1997 года № 1100 «О реформировании уголовно–исполнительной системы Министерства внутренних дел Российской Федерации

» регламентируются Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденным постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 года № 4202–I «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 21 июля 1993 года № 5473–I «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», Уголовно–исполнительным кодексом Российской Федерации¹, соответствующими федеральными законами и правилами внутреннего распорядка учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания.

Указанное положение применяется в учреждениях и органах уголовно–исполнительной системы в соответствии с Инструкцией о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно–исполнительной системы (утверждена приказом Министерства юстиции Российской Федерации от 6 июня 2005 года № 76 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно–исполнительной системы»²).

Статьей 4 Федерального закона от 27 мая 2003 года № 58–ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» предусмотрено, что федеральная государственная служба представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, а также полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации.

Федеральным государственным служащим является гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности

¹ Уголовно–исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1–ФЗ (ред. от 20.12.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. –1997 . – № 2. – Ст. 198.

² Приказ Минюста РФ от 6 июня 2005 г. № 76 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно–исполнительной системы» – <http://www.garant.ru>.

федеральной государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета (пункт 1 статьи 10 Федерального закона от 27 мая 2003 года № 58–ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»).

На основании пункта 3 статьи 10 указанного федерального закона нанимателем федерального государственного служащего является Российская Федерация.

В силу части седьмой статьи 11 ТК РФ на федеральных государственных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Так, на основании части 2 статьи 3 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342–ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в случаях, не урегулированных нормативными правовыми актами Российской Федерации, в соответствии с которыми осуществляется регулирование правоотношений, связанных со службой в органах внутренних дел, к этим правоотношениям применяются нормы трудового законодательства.¹

Порядок прохождения службы в УИС регламентируется Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденным Постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. № 4202–1, действие которого распространено на сотрудников УИС в соответствии со статьей 21 Федерального закона от 21.07.1998 № 117–ФЗ «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации в связи с реформированием уголовно–исполнительной системы», и Инструкцией о порядке применения Положения о службе в органах внутренних

¹ Федеральный закон от 30.11. 2011 № 342–ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7020.

дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно–исполнительной системы, утвержденной приказом Минюста России от 06.06.2005 № 76.

Условия и порядок прохождения государственной службы в уголовно–исполнительной системе (далее – УИС) существенным образом отличаются от условий службы в иных государственных органах.

Во–первых, УИС – это система государственных органов, которым присущи элементы военизации (специальные звания, форменная одежда, субординация, жесткая дисциплина, специальная, строевая, боевая и физическая подготовка).

Во–вторых, существует определенная специфика организации рабочего времени – в ночное время, выходные и праздничные дни.

В–третьих, несение службы осуществляется в особых условиях, с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Перечисленные особенности прохождения службы в УИС обусловлены сложными задачами, которые поставлены перед сотрудниками, а именно: обеспечение правопорядка и законности в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и в следственных изоляторах; обеспечение безопасности содержащихся в них осужденных, лиц, содержащихся под стражей, а также работников уголовно–исполнительной системы, должностных лиц и граждан, находящихся на территориях этих учреждений и следственных изоляторов.

Для их реализации государство наделило сотрудников УИС целым комплексом государственно–властных полномочий, закрепленных в Законе Российской Федерации от 21.07.1993 № 5473–1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», в иных нормативных правовых актах, регламентирующих деятельность отдельных структурных служб и подразделений УИС. Возлагая на сотрудников УИС огромную ответственность и наделяя их соответствующими полномочиями, государство, общество и каждый человек обоснованно надеются на помощь и защиту со стороны специалистов системы. В этой связи задача государства

состоит в том, чтобы создать максимально благоприятную социальную и правовую базу для деятельности УИС.

На службу в уголовно–исполнительную систему принимаются в добровольном порядке граждане Российской Федерации не моложе 18 и не старше 40 лет независимо от национальности, пола, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, способные по своим деловым, личным и нравственным качествам, образованию и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности. В учебные заведения Министерства внутренних дел Российской Федерации могут приниматься лица, не достигшие 18 лет, имеющие среднее образование.

На должности рядового и младшего начальствующего состава принимаются граждане, имеющие образование не ниже среднего.

На должности среднего и старшего начальствующего состава принимаются граждане, имеющие соответствующее среднее специальное или высшее образование.

При приеме граждан на службу в УИС проводятся их психофизиологическое исследование, тестирование в отношении наличия алкогольной, наркотической и иной токсической зависимости, оформляется личное поручительство за них сотрудниками УИС.

Гражданин Российской Федерации не может быть принят на службу в УИС, если он:

- вступившим в силу решением суда признан недееспособным или ограниченно дееспособным;
- имел или имеет судимость;
- подвергался уголовному преследованию, которое было прекращено в отношении его за истечением срока давности, в связи с примирением сторон (кроме уголовных дел частного обвинения, прекращенных не менее чем за три года до дня поступления на службу в органы внутренних дел), вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием, за исключением случаев, если

на момент рассмотрения вопроса о возможности принятия на службу преступность деяния, ранее им совершенного, устранена уголовным законом;

– не отвечает требованиям, предусмотренным статьей 8 Положения.

Сотрудникам УИС, состоящим между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), не разрешается проходить службу в одном и том же органе (учреждении) УИС, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Должности рядового и начальствующего состава замещаются в соответствии с действующим законодательством путем заключения индивидуальных контрактов, по конкурсу, а также посредством назначения на должность.

По контракту о службе в УИС гражданин обязуется выполнять возложенные на него служебные обязанности, соблюдать Присягу, внутренний распорядок и требования Положения, а Министерство внутренних дел Российской Федерации и соответствующий орган исполнительной власти обязуются обеспечивать ему предоставление всех видов довольствия, права, социальные гарантии и создавать условия для службы в органах внутренних дел, предусмотренные действующим законодательством, Положением и контрактом.

В контракте предусматриваются юридические последствия, которые наступают в связи с невыполнением сторонами взятых на себя обязательств.

Контракт заключается только в письменной форме, его условия не могут ухудшать служебное и социальное положение сотрудника органов внутренних дел, которое предусмотрено действующим законодательством.

Гражданам Российской Федерации, назначенным на должности рядового и начальствующего состава в УИС, присваиваются следующие специальные звания:

Рядовой состав:

- рядовой внутренней службы

Младший начальствующий состав:

- младший сержант внутренней службы;
- сержант внутренней службы;
- старший сержант внутренней службы;
- старшина внутренней службы;
- прапорщик внутренней службы;
- старший прапорщик внутренней службы.

Средний начальствующий состав:

- младший лейтенант внутренней службы;
- лейтенант внутренней службы;
- старший лейтенант внутренней службы;
- капитан внутренней службы.

Старший начальствующий состав:

- майор внутренней службы;
- подполковник внутренней службы;
- полковник внутренней службы.

Высший начальствующий состав:

- генерал–майор внутренней службы;
- генерал–лейтенант внутренней службы;
- генерал–полковник внутренней службы.

Звания начальствующего состава являются пожизненными. При прекращении службы к имеющемуся специальному званию добавляются слова «в отставке».

Перемещение сотрудника УИС по службе производится:

а) на вышестоящую должность – в порядке продвижения по службе с согласия сотрудника УИС;

б) на равнозначную должность – с согласия сотрудника УИС – при необходимости замещения другой должности либо для более целесообразного использования сотрудника УИС с учетом его деловых, личных качеств и

подготовки по новой специальности, а также по семейным обстоятельствам, состоянию здоровья или возрасту;

в) на нижестоящую должность:

при сокращении штатов – в случае невозможности перемещения на равнозначную должность с согласия сотрудника;

по состоянию здоровья – в соответствии с заключением военно-врачебной комиссии;

по личной просьбе;

по служебному несоответствию в аттестационном порядке;

в порядке дисциплинарного взыскания;

г) при поступлении на учебу с освобождением от занимаемой штатной должности, а также при назначении на должность после окончания учебы;

д) в порядке прикомандирования к органам государственной власти, а также к организациям;

е) при зачислении в распоряжение.

При перемещении сотрудника УИС на должность ему обеспечивается работа по основной или родственной специальностям либо в соответствии с имеющимся опытом.

В случае перемещения на нижестоящую должность по сокращению штатов или по состоянию здоровья с уменьшением размера должностного оклада сотрудникам УИС, имеющим выслугу 15 и более лет (в календарном исчислении), сохраняется размер должностного оклада по последнему месту службы.

Сотрудник, перемещенный на нижестоящую должность, в последующем может продвигаться по службе с учетом его служебной квалификации, опыта работы, деловых и личных качеств, состояния здоровья.

В связи со служебной необходимостью на сотрудника УИС может быть возложено временное исполнение обязанностей по должности, которую он не замещает. В этом случае сотрудник органов внутренних дел освобождается от исполнения обязанностей по замещаемой должности, но от замещаемой

должности не освобождается. Возложение на сотрудника временного исполнения обязанностей по вакантной должности осуществляется с его согласия.

За образцовое исполнение обязанностей и достигнутые высокие результаты в службе для сотрудников УИС предусматриваются следующие виды поощрений: объявление благодарности; выдача денежной премии; награждение ценным подарком; занесение в Книгу почета, на Доску почета; награждение Почетной грамотой; награждение нагрудным знаком; награждение личной фотографией сотрудника, снятого у развернутого Знамени органа внутренних дел; награждение именованным оружием; досрочное присвоение очередного специального звания; присвоение специального звания на одну степень выше звания, предусмотренного по занимаемой штатной должности.

В качестве поощрения может применяться досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания.

За нарушение служебной дисциплины на сотрудников УИС могут налагаться следующие виды взысканий: замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; понижение в должности; снижение в специальном звании на одну степень; лишение нагрудного знака; увольнение из УИС.

При этом как следует из судебной практики сотрудник может быть уволен со службы в связи с неоднократным нарушением служебной дисциплины при условии, что на него ранее наложено дисциплинарное взыскание в письменной форме и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин должностных обязанностей оно не снято и не погашено.

Так, П. обратился в суд с иском к УФСИН России по субъекту Российской Федерации о признании незаконными и об отмене заключения служебной проверки, приказов о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде увольнения со службы, восстановлении на службе в ранее занимаемой должности.

Судом установлено, что в ходе служебной проверки, проведенной учреждением УФСИН России по субъекту Российской Федерации в связи с поступлением 30 января 2013 года представления прокуратуры об устранении нарушений уголовно–исполнительного законодательства в деятельности филиала данного учреждения, были выявлены факты неисполнения П. указания руководителя учреждения УФСИН России по субъекту Российской Федерации.

14 февраля 2013 года на имя начальника учреждения УФСИН России по субъекту Российской Федерации поступил рапорт старшего инспектора филиала названного учреждения, в котором было указано, что 13 февраля 2013 года П. осуществил несанкционированное изъятие и вынос личных дел осужденных, за которыми он осуществляет контроль.

По факту несанкционированного выноса П. личных дел осужденных УФСИН России по субъекту Российской Федерации была проведена служебная проверка, в заключении по результатам которой были установлены обстоятельства неисполнения П. должностных обязанностей и игнорирования требований приказа Министерства юстиции Российской Федерации от 20 мая 2009 года № 142 "Об утверждении Инструкции по организации исполнения наказаний и иных мер уголовно–правового характера без изоляции от общества». За нарушение П. служебной дисциплины рекомендовано привлечь его к дисциплинарной ответственности после выхода на службу и рассмотреть вопрос о целесообразности дальнейшего прохождения им службы.

В период с февраля по август 2013 года П. не исполнял должностные обязанности в связи с временной нетрудоспособностью, приступил к их исполнению 24 августа 2013 года, и 26 августа 2013 года по указанному факту П. были даны объяснения.

Приказом УФСИН России по субъекту Российской Федерации от 28 августа 2013 года за нарушение служебной дисциплины, выразившееся в неисполнении указания руководителя учреждения УФСИН России по субъекту Российской Федерации и требований должностной инструкции, П. был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора.

Приказом УФСИН России по субъекту Российской Федерации от 28 августа 2013 года за допущенное 13 февраля 2013 года нарушение служебной дисциплины при исполнении наказаний в отношении осужденных без изоляции их от общества, неисполнение требований должностной инструкции, приказа Министерства юстиции Российской Федерации от 20 мая 2009 года № 142 "Об утверждении инструкции по организации исполнения наказаний и иных мер уголовно–правового характера без изоляции от общества" П. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения со службы из органов уголовно–исполнительной системы.

Приказом УФСИН России по субъекту Российской Федерации от 29 августа 2013 года П. уволен со службы из органов уголовно–исполнительной системы по пункту "о" части 1 статьи 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации (за неоднократное нарушение служебной дисциплины при наличии дисциплинарного взыскания, наложение которого осуществлено в письменной форме).

Отказывая в удовлетворении исковых требований П., суд первой инстанции исходил из того, что порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности ответчиком соблюден, увольнение П. произведено в соответствии с требованиями Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам краевого суда решение районного суда отменено в части отказа П. в удовлетворении исковых требований о признании незаконными приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, об увольнении со службы и о восстановлении на службе, принято новое решение об удовлетворении указанных требований.

Суд апелляционной инстанции признал незаконными приказы УФСИН России по субъекту Российской Федерации от 28 и 29 августа 2013 года и восстановил П. в занимаемой должности.

Отменяя решение суда первой инстанции в указанной части и принимая новое решение об удовлетворении указанных требований, суд апелляционной инстанции исходил из того, что оснований для увольнения П. за неоднократное нарушение служебной дисциплины при наличии дисциплинарного взыскания у ответчика не имелось, поскольку на момент издания приказа УФСИН России по субъекту Российской Федерации от 28 августа 2013 года о привлечении П. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения со службы и приказа УФСИН России по субъекту Российской Федерации от 29 августа 2013 г. об увольнении его со службы по пункту "о" части 1 статьи 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации у П. не имелось неснятых и непогашенных дисциплинарных взысканий.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала приведенные выводы суда апелляционной инстанции основанными на неправильном применении норм материального права, указав следующее.

В соответствии со статьей 38 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации за нарушение служебной дисциплины на сотрудников могут налагаться следующие виды взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, понижение в должности, снижение в специальном звании на одну степень, лишение нагрудного знака, увольнение.

Дисциплинарное взыскание, наложенное на сотрудника органов внутренних дел приказом, считается снятым, если в течение года со дня его наложения этот сотрудник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию (часть 15 статьи 39 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации).

Пунктом "о" части 1 статьи 58 названного положения установлено, что сотрудники органов внутренних дел могут быть уволены со службы за неоднократное нарушение служебной дисциплины при наличии

дисциплинарного взыскания, наложение которого осуществлено в письменной форме.

Из содержания приведенных нормативных положений, в частности, следует, что сотрудник органов уголовно–исполнительной системы может быть уволен со службы в связи с неоднократным нарушением служебной дисциплины при условии, что к нему ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин должностных обязанностей оно не снято и не погашено.

Судом установлено, что П. 14 августа 2012 года привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за осуществление слабого контроля за работой подчиненных сотрудников, недобросовестное исполнение требований должностной инструкции.

13 февраля 2013 года имел место факт совершения П. дисциплинарного проступка в виде осуществления несанкционированного изъятия и выноса из служебного помещения личных дел осужденных.

В период с февраля по август 2013 года П. не исполнял должностные обязанности по причине временной нетрудоспособности. К исполнению должностных обязанностей П. приступил 24 августа 2013 года и 28 августа 2013 года был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения со службы.

Исходя из норм права, регулирующих спорные отношения, и приведенных обстоятельств дела, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что суду апелляционной инстанции для правильного разрешения спора следовало установить юридически значимые обстоятельства, а именно, являлось ли ранее наложенное на истца дисциплинарное взыскание в виде замечания 14 августа 2012 года погашенным на момент повторного неисполнения П. без уважительных причин должностных обязанностей 13 февраля 2013 года.

Однако суд апелляционной инстанции в результате неправильного толкования норм материального права, регулирующих спорные отношения, эти

обстоятельства при разрешении дела не устанавливал, не определил их в качестве юридически значимых для правильного разрешения спора, они не вошли в предмет доказывания по делу и, соответственно, не получили правовой оценки суда.

С учетом указанных обстоятельств Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала неправомерным вывод суда апелляционной инстанции об отсутствии у ответчика оснований для увольнения П. по пункту "о" части 1 статьи 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации за неоднократное нарушение служебной дисциплины при наличии дисциплинарного взыскания, отменила апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам краевого суда и направила дело на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции¹.

В учебных заведениях Министерства внутренних дел Российской Федерации кроме перечисленных видов взысканий применяются взыскания в виде назначения вне очереди в наряд по службе (за исключением назначения в караул или дежурным по подразделению), а также отчисление из учебного заведения.

Для сотрудников УИС устанавливаются следующие виды отпусков с сохранением денежного содержания: очередной ежегодный; краткосрочный; по болезни; каникулярный; в связи с окончанием учебного заведения Министерства внутренних дел Российской Федерации; дополнительные (за стаж службы, исполнение обязанностей во вредных условиях, за особый характер службы, а также награжденным почетным знаком «Заслуженный сотрудник МВД Российской Федерации»).

Кроме того, сотрудникам УИС в соответствии с действующим законодательством предоставляются отпуска в связи с рождением ребенка, по

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 19 октября 2015 года № 19-КГ15-22 – <http://www.garant.ru>.

уходу за детьми, творческие и в связи с обучением, а также иные установленные действующим законодательством.

Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за стаж службы в УИС предоставляется: после 10 лет службы – продолжительностью 5 календарных дней; после 15 лет службы – продолжительностью 10 календарных дней; после 20 лет службы – продолжительностью 15 календарных дней.

Продолжительность дополнительного ежегодного отпуска за службу во вредных условиях определяется в соответствии с действующим законодательством.

Пенсионное обеспечение сотрудников УИС осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Порядок исчисления выслуги лет для назначения пенсии сотрудникам органов внутренних дел определяется Правительством Российской Федерации – Постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 22 сентября 1993 г. № 941 «О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий, компенсаций и пособий лицам, проходившим военную службу в качестве офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы или по контракту в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин либо службу в органах внутренних дел, государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно–исполнительной системы, и их семьям в Российской Федерации».

При этом в выслугу лет сотрудникам органов внутренних дел засчитывается время учебы на очных отделениях высших и средних специальных учебных заведений из расчета два месяца учебы за один месяц службы.

Итак, порядок прохождения службы и правовой статус государственного служащего ФСИН России определен трудовым и специальным законодательством РФ.

2.2 Прекращение службы в учреждениях исполнения наказания ФСИН России

Прекращение службы в учреждениях исполнения наказания ФСИН России оформляется приказом.

При этом увольнение сотрудников производится соответствующими начальниками в пределах компетенции.

Основаниями для прекращения службы являются:

- а) увольнение;
- б) прекращение гражданства Российской Федерации;
- в) признание сотрудника в установленном порядке безвестно отсутствующим;
- г) смерть (гибель) сотрудника.

Сотрудники ФСИН могут быть уволены со службы по следующим основаниям:

а) по собственному желанию. Собственное желание сотрудника – одно из оснований расторжения служебного контракта в учреждениях исполнения наказания ФСИН России и увольнения. С истечением срока действия или наступлением максимального возраста нахождения на службе контракт прекращается. В любое время исполнения служебных обязанностей работник вправе выразить желание расторгнуть соглашение и уволиться со службы.

Для уведомления об этом следует написать рапорт по установленной форме не менее чем за 30 дней до предполагаемой даты увольнения. Если в течение указанного времени служащий увольняться передумал, он может рапорт забрать обратно. Это делается в письменном виде путем составления самостоятельного заявления об отзыве. Срок для уведомления руководства об увольнении может уменьшаться до нескольких недель соглашением сторон, но с учетом времени, необходимого для выполнения требований по сдаче оружия, удостоверения, жетона и прочего закреплённого за сотрудником имущества.

Сотрудник может решить уволиться в период испытания, установленного при приеме на службу. В этот период работник имеет статус стажера, права и

обязанности по должности, на которую претендует, в соответствии с трудовым договором. Порядок увольнения такого сотрудника регулируется ТК РФ, а это значит, что при уходе по собственному желанию срок для предупреждения об этом руководства составляет 3 дня.

Сотрудник ФСИН РФ не может по собственной инициативе расторгнуть служебный контракт в период несения службы, когда введено в действие военное положение или ЧС, во время вооруженного конфликта, при устранении последствий техногенных катаклизмов.

Отказ от исполнения служебных обязанностей в указанные периоды влечет за собой увольнение из органа. Во время нахождения в командировке, в период больничного или отдыха увольнять работника руководство не имеет право, за исключением случая осуждения за преступление, закрытия уголовного дела в связи с истечением срока давности и прочих, установленных законом;

б) по достижении предельного возраста, установленного статьей 59 настоящего Положения;

в) по выслуге срока службы, дающего право на пенсию;

г) по окончании срока службы, предусмотренного контрактом;

д) в связи с нарушением условий контракта;

е) по сокращению штатов – при ликвидации или реорганизации органа внутренних дел в случае невозможности использования сотрудника органов внутренних дел на службе;

ж) по болезни – на основании постановления военно – врачебной комиссии о негодности к службе;

з) по ограниченному состоянию здоровья – на основании постановления военно – врачебной комиссии об ограниченной годности к службе, невозможности по состоянию здоровья исполнять служебные обязанности в соответствии с занимаемой должностью и отсутствии возможности перемещения по службе на должность, в соответствии с которой он может исполнять служебные обязанности с учетом состояния здоровья;

- и) по служебному несоответствию в аттестационном порядке;
- к) за грубое нарушение служебной дисциплины;
- л) за совершение проступков, несовместимых с требованиями, предъявляемыми к личным, нравственным качествам сотрудника органов внутренних дел;
- м) в связи с осуждением за преступление после вступления в законную силу обвинительного приговора суда, а также прекращением уголовного преследования за истечением срока давности, в связи с примирением сторон, за исключением уголовных дел частного обвинения, вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием;
- н) в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- о) за неоднократное нарушение служебной дисциплины при наличии дисциплинарного взыскания, наложение которого осуществлено в письменной форме;
- п) за представление подложных документов или заведомо ложных сведений при приеме на службу, а также подложных документов или заведомо ложных сведений, подтверждающих соответствие сотрудника органов внутренних дел требованиям законодательства Российской Федерации в части условий замещения должностей рядового и начальствующего состава органов внутренних дел в период прохождения службы, если это не влечет за собой уголовную ответственность.

Законом могут быть установлены специальные основания прекращения служебных отношений с сотрудниками. В таком случае увольнение производится по специально установленному основанию.

Волошин В.С. обратился в суд с иском к Главному управлению Федеральной службы исполнения наказаний России по Челябинской области о признании незаконными служебных проверок, заключений служебных проверок, отмене заключений служебных проверок, отмене дисциплинарных взысканий, восстановлении в должности, возмещении морального вреда.

Суд, отказывая в удовлетворении исковых требований, указал, что ответчиком соблюден порядок проведения служебной проверки.

Законодатель вправе, действуя в рамках своей дискреции, установить специальные основания прекращения служебных отношений с теми сотрудниками, которые допускают нарушения условий контракта о прохождении службы в уголовно–исполнительной системе и, по мнению судебной коллегии, со стороны работодателя имелись основания для увольнения истца в связи с неоднократными нарушениями служебной дисциплины с целью исключения из органов лиц, ненадлежащим образом исполняющих свои обязанности, что будет способствовать выполнению возложенных на учреждение и органы конституционно значимых функций¹.

Рассмотрим проблемы, встречающиеся в судебной практике при увольнении служащего ФСИН.

Большое количество судебных споров возникает по поводу возможности продления срока службы сотруднику уголовно–исполнительной системы, достигшему предельного возраста пребывания на службе.

Так, С. обратилась в суд с иском к федеральному казенному учреждению ФСИН России о признании увольнения незаконным и восстановлении на службе.

В обоснование иска указала на то, что проходила службу в органах уголовно–исполнительной системы, имела специальное звание подполковника внутренней службы и была уволена в декабре 2016 года по пункту "б" части 1 статьи 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации (по достижении предельного возраста). С. полагала увольнение незаконным.

Решением областного суда в удовлетворении иска С. отказано.

Судом установлено, что в сентябре 2011 года с истцом заключен контракт о службе в уголовно–исполнительной системе на неопределенный срок. В

¹ Апелляционное определение Челябинского областного суда от 19.01.2016 по делу №33–725/2016 – <http://www.chel-oblsud.ru/>

марте 2013 года ответчиком после достижения С. предельного возраста пребывания на службе (45 лет) срок службы в уголовно–исполнительной системе был продлен С. до 1 марта 2018 года.

В октябре 2016 года ответчиком С. было направлено предупреждение о предстоящем увольнении из уголовно–исполнительной системы по пункту "б" части 1 статьи 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, в декабре 2016 года С. была уволена со службы по указанному основанию.

Разрешая спор и отказывая С. в удовлетворении иска о признании увольнения незаконным и о восстановлении на службе в уголовно–исполнительной системе, суд первой инстанции исходил из того, что С. достигла предельного возраста пребывания на службе в органах уголовно–исполнительной системы, вследствие чего пришел к выводу о том, что у ответчика имелись основания для ее увольнения, порядок и сроки которого ответчиком соблюдены. При этом суд руководствовался Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и указал на то, что увольнение по достижении предельного возраста (пункт "б" части 1 статьи 58 данного положения) к числу оснований увольнения по инициативе начальника соответствующего органа не относится, поскольку осуществляется в силу закона, установившего возрастные ограничения пребывания на службе, и не зависит от воли сторон служебного контракта, наличие же на момент увольнения С. контракта о службе в уголовно–исполнительной системе, заключенного на неопределенный срок, а также оставление ее на службе сверх установленного предельного возраста на срок до пяти лет обстоятельствами, препятствующими ее увольнению в связи с достижением предельного возраста пребывания на службе, не являются.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приведенные выводы суда первой инстанции признала не основанными на нормах материального права, подлежащих применению к спорным отношениям, в связи со следующим.

Основания и порядок увольнения сотрудников учреждений и органов уголовно–исполнительной системы урегулированы Положением о порядке прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации и Инструкцией о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно–исполнительной системы (часть 3 статьи 24 Закона Российской Федерации "Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы", пункт 4 Указа Президента Российской Федерации от 8 октября 1997 года № 1100 "О реформировании уголовно–исполнительной системы Министерства внутренних дел Российской Федерации", часть первая статьи 21 Федерального закона "О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации в связи с реформированием уголовно–исполнительной системы").

Согласно пункту "б" части 1 статьи 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации сотрудники органов внутренних дел могут быть уволены со службы по достижении предельного возраста, установленного статьей 59 данного положения.

В соответствии с пунктом "а" части 2 статьи 59 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации сотрудники органов внутренних дел, имеющие специальные звания среднего, старшего и высшего начальствующего состава, в зависимости от присвоенных им специальных званий могут состоять на службе в органах внутренних дел до достижения определенного возраста, в частности подполковники внутренней службы – до достижения возраста 45 лет.

Статьей 59 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации также предусмотрено, что сотрудники органов внутренних дел, достигшие предельного возраста, установленного данной статьей для службы в органах внутренних дел, подлежат увольнению, за исключением случаев, предусмотренных законом и данным положением (часть 3 статьи 59 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации).

В интересах службы при положительной аттестации и отсутствии медицинских противопоказаний сотрудники органов внутренних дел в персональном порядке и с их согласия могут быть оставлены на службе сверх установленного предельного возраста на срок до пяти лет начальниками, которым предоставлено право назначения на должности этих сотрудников (часть 4 статьи 59 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации).

В исключительных случаях срок оставления на службе сотрудников органов внутренних дел из числа лиц среднего, старшего и высшего начальствующего состава может быть продлен в таком же порядке повторно на пять лет (часть 5 статьи 59 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации).

Решение о продлении срока оставления на службе не исключает возможности увольнения сотрудника органов внутренних дел по основаниям, предусмотренным Положением (часть 6 статьи 59 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации).

Частью 4 статьи 21 Федерального закона "О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации в связи с реформированием уголовно-исполнительной системы" было установлено, что сотрудники органов внутренних дел, оставленные на службе решением начальника соответствующего органа внутренних дел сверх предельного возраста, предусмотренного статьей 59 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, продолжают службу в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы с учетом срока продления.

Из приведенных норм материального права в их системной взаимосвязи следует, что, по общему правилу, сотрудник учреждения или органа уголовно-исполнительной системы, достигший предельного возраста пребывания на службе, подлежит увольнению. Вместе с тем в интересах службы по решению начальника учреждения или органа уголовно-исполнительной системы, которому предоставлено право назначения на соответствующие должности,

срок службы сотрудника с его согласия при положительной аттестации и отсутствии медицинских противопоказаний может быть продлен на срок до пяти лет. В случае продления сотруднику, достигшему предельного возраста, срока пребывания на службе он продолжает службу в учреждениях или органах уголовно–исполнительной системы с учетом срока продления, что исключает возможность увольнения такого сотрудника до истечения срока продления службы по инициативе руководителя соответствующего учреждения или органа уголовно–исполнительной системы по пункту "б" статьи 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации (в связи с достижением предельного возраста).

Как установлено судом первой инстанции, после достижения С. предельного возраста пребывания на службе действие контракта о службе в уголовно–исполнительной системе, заключенного с ней на неопределенный срок, ответчиком по пункту "б" статьи 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации (в связи с достижением предельного возраста) прекращено не было, срок службы С. сверх установленного предельного возраста был продлен уполномоченным руководителем в марте 2013 года до марта 2018 года и на момент принятия ответчиком решения об увольнении С. по пункту "б" статьи 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации этот срок не истек.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала вывод суда первой инстанции о том, что оставление С. на службе сверх установленного предельного возраста на срок до пяти лет не препятствовало ее увольнению по пункту "б" статьи 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации (по достижении предельного возраста), незаконным ввиду неправильного толкования судом первой инстанции норм материального права, регулирующих основания увольнения сотрудников учреждений и органов уголовно–исполнительной системы, достигших предельного возраста, которым решением начальника учреждения или органа уголовно–исполнительной системы контракт был продлен.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации пришла к выводу о незаконности и необоснованности решения суда первой инстанции, отменила его и приняла по делу новое решение об удовлетворении исковых требований С¹.

Рассмотрим как решаются споры об увольнении за нарушение служебной дисциплины.

М. обратился в суд с иском к территориальному органу внутренних дел по субъекту Российской Федерации о признании незаконными и об отмене заключения служебной проверки, приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности и об увольнении со службы в органах внутренних дел, о восстановлении на службе, об обязанности ответчика предоставить ему отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, другими требованиями.

В обоснование заявленных требований М. ссылаясь на то, что уволен со службы в органах внутренних дел по пункту 6 части 2 статьи 82 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342–ФЗ в связи с грубым нарушением служебной дисциплины (отсутствием по месту службы без уважительных причин более четырех часов подряд в течение установленного служебного времени). М. указал, что его отсутствие по месту службы было связано с подачей им рапорта о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на который он имел право, поскольку мать ребенка по состоянию здоровья не могла за ним ухаживать, однако ему в этом было неправомерно отказано.

Решением районного суда, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, исковые требования М. удовлетворены частично. Суд восстановил М. на службе в органах внутренних

¹ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно–исполнительной системы, сотрудниками Следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15 ноября 2017 г. – <http://www.garant.ru>).

дел, а также обязал ответчика предоставить М. отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет¹.

Таким образом, сотруднику ФСИН, являющемуся отцом (усыновителем, попечителем) ребенка, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется в порядке, установленном трудовым законодательством, в случаях отсутствия материнского попечения над ребенком по объективным причинам.

Итак, как видно из приведенных примеров судебной практики, нормы ТК РФ имеют приоритет над нормами специального законодательства при разрешении спорных вопросов увольнения сотрудников.

2.3 Проблемы и возможности совершенствования правового регулирования труда государственных служащих ФСИН России

Как видно из анализа имеющейся судебной практики большинстве проблем правового регулирования труда государственных служащих ФСИН России возникает при увольнении таковых.

Далее рассмотрим некоторые проблемы возникающие при увольнении государственных служащих ФСИН России и предложим пути совершенствования законодательства, регулирующего указанную сферу.

Увольнение, предусмотренное п. «м» ч. 1 ст. 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденным постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. № 4202–1, в системе действующего правового регулирования введено федеральным законодателем в качестве особого дисквалифицирующего препятствия (неспособность занимать какую–либо должность или исполнять определенную работу) для занятия должностей в УИС. Данная норма сопряжена с повышенными репутационными требованиями к сотрудникам,

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2017 года № 46–КГ17–17 – – <http://www.garant.ru>.

проходящим службу в государственных органах уголовно–исполнительной системы, как носителям публичной власти.

Обязательное и безусловное расторжение контракта о прохождении службы в УИС после вступления в законную силу приговора суда означает для руководителя соответствующего органа наличие обязанности по незамедлительному принятию мер по представлению сотрудника к увольнению со службы. Вместе с тем увольнение со службы сотрудника, осужденного за совершение преступления, не зависит от воли сторон контракта. Исходя из буквального смысла указанных законоположений, мероприятия по увольнению этого лица со службы должны реализовываться незамедлительно после вступления приговора суда в законную силу.

Однако на сегодняшний день в действующем законодательстве, регулирующем порядок увольнения со службы, не установлен срок, в течение которого (начиная с момента возникновения соответствующего юридически значимого обстоятельства, а именно вступления обвинительного приговора суда в законную силу) должно быть произведено такое увольнение.

Необходимо отметить, что целесообразность определения срока, в течение которого может производиться увольнение по п. «м» ст. 58, не вызывает сомнений. Указанное положение подкрепляется проведенным нами анализом судебной практики. Вот некоторые примеры. В апелляционном определении Ярославского областного суда от 27 декабря 2012 г. по делу № 33–7184 рассматривались иски уволенного сотрудника к УФСИН России по Ярославской области и отмечалось, что приговор суда вступил в законную силу 15 июня 2012 г., а приказом данного территориального органа сотрудник уволен с занимаемой должности 3 августа 2012 г., то есть через 1 месяц и 18 дней. Определением Конституционного Суда Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 1415–О рассмотрена жалоба на нарушение конституционных прав п. «м» ст. 58 Положения, где говорится о том, что сотрудник уволен 29 декабря 2011 г., хотя обвинительный приговор вступил в законную силу 12 апреля 2011 г. Соответственно увольнение произведено по

истечении 7 месяцев и 47 дней. Подобные дела рассматривались и другими судами, где также видна существенная разница между вступлением судебного решения в законную силу и изданием приказа об увольнении сотрудника.

Изложенное дает основание говорить в пользу определения срока увольнения сотрудника после вступления обвинительного приговора в законную силу. На наш взгляд, логично, что это должен быть день вступления обвинительного приговора в законную силу, то есть именно в этот день, а не через месяц, полтора или семь месяцев должен быть издан приказ об увольнении, произведен расчет с увольняемым, выдана трудовая книжка (или направлена по почте) и проведены все остальные необходимые процедуры.

Исследование процедуры увольнения по п. «н» ст. 58 показало, что оно осуществляется на основании повестки о явке на призывной пункт для отправки к месту прохождения военной службы, предписания об убытии к месту прохожде–ния военной службы либо альтернативной гражданской службы. В соответствии со ст. 22 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53–ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» призыву на военную службу подлежат граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие или обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе.

Характерной особенностью увольнения по п. «н» ст. 58 является то, что эта норма имеет значение юридического факта, который влечет за собой расторжение контракта, где волеизъявления сторон не требуется.

На наш взгляд, наибольшую сложность при применении данного основания вызывает отсутствие законодательного закрепления сроков расторжения служебного контракта. Сотрудник подлежащий призыву на военную службу получив повестку военного комиссариата, обязан явиться на медицинское освидетельствование, заседание призывной комиссии или для отправки в воинскую часть для прохождения военной службы, а также находиться в военном комиссариате (военном комиссариате субъекта Российской Федерации) до отправки к месту прохождения военной службы в

соответствии с ч. 1 ст. 31 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53–ФЗ (в ред. от 5 октября 2015 г.) «О воинской обязанности и военной службе».

Исходя из этого предполагаем, что сотрудник, получивший повестку, должен быть уволен в день ее получения, но на практике это вызывает ряд проблем, связанных с подготовкой необходимых материалов, ознакомлением с ними и вручением документов увольняемому. На наш взгляд, предоставление трехдневного срока для урегулирования вопросов, связанных с увольнением по этому пункту, было бы вполне логичным.

Анализируя порядок прекращения служебных отношений должно проходить в несколько этапов:

- 1) прием рапорта на увольнение сотрудниками кадровых подразделений и выявление причины увольнения по собственному желанию;
- 2) проведение беседы с увольняемым сотрудником и направление его на медицинское освидетельствование;
- 3) подготовка необходимых документов (материалов) для увольнения;
- 4) непосредственно процесс увольнения с ознакомлением с необходимыми документами, расчетом и вручением трудовой книжки;
- 5) оформление материалов, необходимых для пенсионного обеспечения увольняемого сотрудника (при наличии права на пенсию).

Данный порядок должен быть отражен в Положении о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденным постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. № 4202–1.

Итак, в данном параграфе были выделены некоторые имеющиеся проблемы и показаны возможности совершенствования правового регулирования труда государственных служащих ФСИН России.

Таким образом, во второй главе проведенного исследования рассмотрены вопросы правового регулирования труда государственных служащих ФСИН России. Государственные служащие ФСИН России являются федеральными государственными служащими, осуществляющими профессиональную служебную деятельность на должности федеральной государственной службы

и получающими денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета.

Порядок прохождения службы и правовой статус государственного служащего ФСИН России определен трудовым и специальным законодательством РФ.

Рассмотрены проблемы, встречающиеся в судебной практике при увольнении служащего ФСИН и внесены предложения по совершенствованию законодательства в данной сфере.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, подведем итоги проведенного исследования и сделаем выводы.

В теоретической части выпускной квалификационной работы были изучены теоретические и правовые основы понятий «государственная служба» и «государственный служащий». Выделены комплексное, межотраслевое понимание, а также узкое и широкое понимание данных институтов. Изучены административно–правовой и трудово-правовой подходы, имеющиеся в науке, к трактовке указанных понятий. В результате проведенного анализа законодательства и литературы даны следующие определения:

– государственная служба – публичный институт практической реализации задач и функций государства посредством профессиональной служебной деятельности, содержанием которой являются оказание государственных услуг, обеспечение исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности;

– государственный служащий – гражданин РФ, занимающий в установленном федеральным законодательством и законодательством субъектов Федерации порядке включенную в штат должность в структуре государственной администрации (исполнительной, законодательной и судебной власти), имеющий классный чин, заключивший с государственным органом служебный контракт, осуществляющий от имени государства предоставленные ему функции и полномочия (в том числе и государственно–властные), получающий денежное содержание (заработную плату) и имеющий гарантированный государством социально–правовой статус.

Сделан вывод, что законодательство о государственной службе строится как четырехуровневая система, оно состоит из международного законодательства; Конституции РФ, ТК РФ, федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ о государственной и гражданской службе; Конституций, законов, уставов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ; локальных актов.

При этом ТК РФ устанавливает общие гарантии труда, принципы, права работников, которые не могут не учитываться в других федеральных законах, содержащих специальные нормы трудового права. Видится, что положения специальных норм федеральных законов должны соответствовать, прежде всего, основным началам и принципам трудового законодательства.

Проведенный анализ законодательства и литературы позволяет сделать вывод о том, что государственный служащий является особым субъектом трудового права. При этом необходимо руководствоваться тем, что правовой статус гражданского служащего должен выводиться из правового статуса работника, трудовые права и обязанности которого определены ТК РФ. Правовой статус гражданского служащего регламентируется и конкретизируется в других нормативных актах, содержащих специальные нормы трудового права.

При этом принципиальный вопрос о пределах регулирования отношений гражданской службы законодательством о труде и законодательством о государственной службе до конца еще не решен. Видится, что приоритет норм ТК РФ, регулирующих труд государственных служащих, перед другими федеральными законами, содержащими нормы трудового права, основан на том, что:

– во-первых, ТК РФ является актом, содержащим исключительно нормы трудового права, т.е. непосредственно предназначенным для регулирования трудовых отношений (однородность);

– во-вторых, ТК РФ содержит основные принципы, руководящие положения, общие гарантии трудовых прав, которые являются системообразующими для всей отрасли трудового права (общий характер правовых норм).

В связи с чем, представляется, возможным внести следующее дополнение в ст. 5 ТК: «В случае установления изъятий из общих норм настоящего Кодекса в федеральном законе, содержащем особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, соответствующий федеральный закон

применяется при условии, что его нормы соответствуют общим началам и принципам трудового законодательства, установленным настоящим Кодексом».

Во второй главе проведенного исследования рассмотрены вопросы правового регулирования труда государственных служащих ФСИН России. Государственные служащие ФСИН России являются федеральными государственными служащими, осуществляющими профессиональную служебную деятельность на должности федеральной государственной службы и получающими денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета.

Порядок прохождения службы и правовой статус государственного служащего ФСИН России определен трудовым и специальным законодательством РФ.

Рассмотрены проблемы, встречающиеся в судебной практике при увольнении служащего ФСИН и внесены предложения по совершенствованию законодательства в данной сфере:

Во-первых, на сегодняшний день в действующем законодательстве, регулирующем порядок увольнения со службы по п. «ж» Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденным постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. № 4202-1, не установлен срок, в течение которого (начиная с момента возникновения соответствующего юридически значимого обстоятельства, а именно вступления обвинительного приговора суда в законную силу) должно быть произведено такое увольнение. Необходимо отметить, что целесообразность определения срока, в течение которого может производиться увольнение по п. «м» ст. 58, в указанном Положении.

Во-вторых, отсутствует законодательное закрепление сроков расторжения служебного контракта по п. «н» ст. 58 в указанном Положении. Видится необходимым законодательное закрепление трехдневного срока для урегулирования вопросов, связанных с увольнением по этому пункту.

В– третьих, предложено законодательно закрепить порядок прекращения служебных отношений должен проходить в несколько этапов:

- 1) прием рапорта на увольнение сотрудниками кадровых подразделений и выявление причины увольнения по собственному желанию;
- 2) проведение беседы с увольняемым сотрудником и направление его на медицинское освидетельствование;
- 3) подготовка необходимых документов (материалов) для увольнения;
- 4) непосредственно процесс увольнения с ознакомлением с необходимыми документами, расчетом и вручением трудовой книжки;
- 5) оформление материалов, необходимых для пенсионного обеспечения увольняемого сотрудника (при наличии права на пенсию).

Внесенные предложения будут способствовать эффективности правового регулирования труда государственных служащих ФСИН России.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6–ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7–ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2–ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11–ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 4. – Ст. 445.

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

3. Уголовно–исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1–ФЗ (ред. от 20.12.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. – № 2. – Ст. 198.

4. Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485–1 «О государственной тайне» // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 41. – Ст. 8220 – 8235.

5. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520–1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1993. – № 16. – Ст. 551.

6. Закон РФ от 21.07.1993 № 5473–1 (ред. от 28.12.2016) «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» – <http://www.garant.ru>.

7. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58–ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.

8. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

9.Федеральный закон от 25.12.2008 № 273–ФЗ «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 52 (часть I). – Ст. 6228.

10.Федеральный закон от 30.11. 2011 № 342–ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7020.

11.Федеральный закон от 28.07.2014 № 176–ФЗ «О ратификации Конвенции о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (Конвенции № 151)»// Собрание законодательства РФ.– 2014. – № 26 (ч. 1). – Ст. 3382.

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

13.Указ Президента РФ от 18 мая 2009 г. № 559 «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера» // Собрание законодательства РФ. – 25 мая 2009 г. – № 21. – Ст. 2544.

14.Указ Президента РФ от 23 июня 2014 г. № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 26 (часть II). – Ст. 3520.

15.Распоряжение Правительства РФ от 26 мая 2005 г. № 667–р «Об утверждении формы анкеты для участия в конкурсе на замещение вакантной

должности государственной гражданской службы РФ» // Собрание законодательства РФ. – 2005. – № 22. – Ст. 2192.

16. Постановление Верховного Совета РФ от 23.12.1992 № 4202–1 (ред. от 05.02.2018) «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» – <http://www.garant.ru>.

17. Приказ Минюста РФ от 6 июня 2005 г. № 76 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно–исполнительной системы» – <http://www.garant.ru>.

2 Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

18. Постановление Конституционного Суда РФ от 27 марта 1996 г. № 8–П «По делу о проверке конституционности статей 1 и 21 Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 года «О государственной тайне» в связи с жалобами граждан Гурджиянца В.М., Синцова В.Н., Бугрова В.Н. и Никитина А.К.» // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 15. – Ст. 1768.

19. Постановление Конституционного Суда РФ от 23 апреля 2004 г. № 9–П «По делу о проверке конституционности отдельных положений федеральных законов «О федеральном бюджете на 2002 год», «О федеральном бюджете на 2003 год», «О федеральном бюджете на 2004 год» и приложений к ним в связи с запросом группы членов Совета Федерации и жалобой гражданина А.В. Жмаковского» // Собрание законодательства РФ. 2004. – № 19 (часть 2). – Ст. 1923.

20. Постановление Конституционного Суда РФ от 22.11.2011 № 25–П «По делу о проверке конституционности положений части 4 статьи 31, пункта 6 части 1 статьи 33 и статьи 37 Федерального закона «О государственной

гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки В.Ю. Боровик»// Собрание законодательства РФ.– 2011.– № 49 (ч. 5). – Ст. 7333.

21.Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2012 № 31–П «По делу о проверке конституционности пункта 4 части 1 статьи 33 и подпункта «а» пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л.А. Пугиевой» – <http://www.garant.ru>.

22.Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» – <http://www.garant.ru>.

23.Обзор судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 22.06.2016) – <http://www.garant.ru>.

24.Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно–исполнительной системы, сотрудниками Следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15 ноября 2017 г. – <http://www.garant.ru>.

25.Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 19 октября 2015 года № 19–КГ15–22 – <http://www.garant.ru>.

26.Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2017 года № 46–КГ17–17 – <http://www.garant.ru>.

27. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 19.01.2016 по делу №33–725/2016 – <http://www.chel-oblsud.ru/>

3 Литература

28. Аленина И.В. Направления совершенствования системы оснований прекращения трудовых отношений с государственными гражданскими служащими / Аленина И.В. // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2015. – № 2 (43). – С. 198–209.

29. Антоновская Е.А. Проблемы реализации закона о государственной гражданской службе / Антоновская Е.А., Копылова Л.А. / Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – С. 296–299.

30. Артемов А.В. Трудовые правоотношения государственных служащих / Артемов А.В. / Российское право. – 2013. – № 5. – С. 101–106.

31. Баиева Н.А. Некоторые особенности правового регулирования служебного контракта государственных гражданских служащих / Баиева Н.А., Денисова А.С. / Наука и современность. – 2014. – № 27. – С. 260–265.

32. Башуров В.Б. Место служебного контракта в установлении государственно–служебных правоотношений на государственной гражданской службе Российской Федерации / Башуров В.Б. / Научный вестник Омской академии МВД России. – 2013. – № 1. – С. 58–63.

33. Беянинова Ю.В. Трудовое право. Учебный курс / Беянинова Ю.В. – М.: Приор–издат, 2017. – С. 222.

34. Брокгауз Ф.А. Иллюстрированный энциклопедический словарь / Ф.А. Брокгауз, И.А. Ефрон. – М.: Эксмо, 2015. – С. 960.

35. Буянова М.О. Трудовое право / Буянова М.О., Смирнов О.В. – М.: РГ–Пресс, 2015. – С. 490.

36. Васина А.Н. Служебные отношения на государственной гражданской службе: правовая природа и регулирование // Актуальные проблемы правотворчества и правоприменительной деятельности в Российской

Федерации: сб. ст. Междунар. науч.– практ. конф. (1 дек. 2017 г., г. Самара) / Васина А.Н.; отв. ред.: Сукиасян А. А. – Уфа, 2017. – Т. 1. – С. 76–83

37.Глущенко П.П. Служебные контракты, используемые в государственной гражданской службе и их содержание / Глущенко П.П., Косякова Н.А. / Мир экономики и права. – 2013. – № 3. – С. 62–74.

38.Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. / Гладков Н.Г. – М.: Проспект, 2015. С. 920.

39.Грабовский И.А. Трудовые отношения на государственной гражданской службе / Грабовский И.А. // Науч. ведомости БелГУ. Сер.: Философия. Социология. Право. – 2010. – № 2 (73). – С. 125–129.

40.Гребенщиков А.В. Трудовое право России: учебник для высших учебных заведений / Гребенщиков А. В.. – М.: Норма: Инфра–М, 2015. – С. 607.

41.Гришковец А.А. Государственная гражданская служба / Гришковец А.А. – М.: Дело и сервис, 2017. – С. 198.

42.Данилова А.А. Служебный контракт / Данилова А.А. / Потенциал российской экономики и инновационные пути его реализации: материалы международной научно–практической конференции студентов и аспирантов. Финансовый университет при Правительстве РФ, Омский филиал. – 2016. – С. 194–197.

43.Иванкина, Т.В. Особенности источников, регулирующих служебные отношения гражданских служащих / Т.В. Иванкина // Рос. юрид. журн. – 2016. – № 2 (март–апрель). – С. 151–164.

44.Казанцева О.Л. Правовое регулирование служебных отношений государственных гражданских и муниципальных служащих: практикум / Казанцева О.Л. – Барнаул: Изд–во АлтГУ, 2015. – С. 43.

45.Калинин И.Б. Применение норм трудового права к отношениям государственной гражданской службы // Ученые записки: сб. науч. тр. Запад.– Сибир. фил. Рос. акад. правосудия (г. Томск) / Калинин И.Б. – Томск, 2016. – Вып. 6. – С. 136–143.

46.Кораблина О.В. Отличительные особенности материальной ответственности в трудовых правоотношениях и гражданско–правовой ответственности / Кораблина О.В., Федорова В.Г., Казакова Д.В. // Гуманитарные исследования. – 2014. – № 3. – С. 206–209.

47.Коркунов Н.М. Русское государственное право: Введение и общая часть. Т. 1 / Коркунов Н.М.. – С.–Пб.: Тип. Стасюлевича М.М., 1904. – С. 573. – <http://lawlibrary.ru/izdanie29667.html>.

48.Лебедев В.М. Трудовое право: учебник для студентов высших учебных заведений / Лебедев В. М. и др. – М.: Норма: Инфра–М, 2015. – С. 463.

49.Мещерякова Т.Р. Применение трудового законодательства к регулированию отношений государственной гражданской службы / Мещерякова Т.Р. // Вестн. Магнитогор. гос. техн. ун–та им. Носова Г.И. – 2012. – № 4 (40). – С. 96–99.

50.Орешин С.В. Правовое регулирование служебно–контрактных отношений в государственной гражданской службе Российской Федерации: дис. канд. юрид. наук / Орешин С.В. – СПб., 2012. – С. 150.

51.Поляков С. Регулирование служебных и трудовых правоотношений / Поляков С. // Российская юстиция. – 1998. – № 12. – С. 23–25.

52.Потапова А.А. Трудовое право: конспект лекций / Потапова А.А. – М.: Проспект, 2016. – С. 149.

53.Романовский Н.В. Государственная служба Российской Федерации: понятийный аппарат как отражение процессов и проблем обновления / Романовский Н.В. – М.: РАГС, 2013. – С. 249.

54.Трудовое право: учебник / под ред. Гейхмана В. Л. – М.: Юрайт, 2015. – С. 407.

55.Трудовое право: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / под ред. Зарипова З. Н. – М.: Юрайт, 2015. – С. 285.

56.Трудовое право: учебник для бакалавров / под ред. Гусова К.Н. – М.: Проспект, 2014. – С. 764.

57.Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Орловский Ю.П. – М.: Юрайт, 2014. – С. 854.

58.Трудовое право: учебник / под ред. Певцовой Е.А. – М.: Юстиция, 2017. – С. 206.

59.Трудовое право: краткий курс лекций / Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. – М.: Юрайт, 2015. – С. 206.

60.Совместительство: сложные вопросы / под ред. Касьяновой Г.Ю. – М.: АБАК, 2015. – С. 112.

61.Филипова И.А. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие // Филипова И.А., Соловьева С.В. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет, 2016. – С. 100.

62.Чаннов С. Административное и трудовое законодательство в служебных отношениях: вопросы приоритета / Чаннов С. // Вопросы трудового права. – 2010. – № 8. – С. 26–31.

63.Чиканова Л.А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика: дис. д-ра юрид. наук / Чиканова Л.А. – М., 2005. – С. 312.