

АННОТАЦИЯ

Чишкова Л.В. Особенности заключения служебных контрактов федеральной гражданской государственной службы. – Челябинск: ЮУрГУ, ДО-592, 60 с., нет ил., нет таб., библиогр. список – 41 наим., нет прил., нет л. слайдов

Актуальность темы исследования. Согласно ст.23 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», служебный контракт - это соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы. В научной литературе сложилось два основных подхода к определению правовой природы служебного контракта: с одной стороны, рассмотрение служебного контракта с точки зрения разновидности трудового договора, с другой - отнесение служебного контракта к виду административного договора. При этом, необходимо рассматривать служебный контракт, как разновидность договора, содержащие определенные специфические признаки, обусловленные особенностями прохождения государственной гражданской службы.

За прошедшее, с момента принятия Закона, время у правоприменителей накопилось достаточно много материала, касающегося служебных контрактов. Однако в юридической науке служебным контрактам при этом уделялось сравнительно мало внимания. Таким образом, служебный контракт как форма соглашения при опосредовании государственно-служебных отношений на государственной гражданской службе в настоящее время практически не исследован, что и предопределило выбор темы настоящего исследования.

Цель исследования. В ходе настоящего исследования достигается цель, связанная с анализом служебных контрактов с государственными служащими.

Решаются следующие задачи:

- рассмотреть понятие признаки служебного контракта;
- выявить особенности правового регулирования труда государственной гражданской службы;
- определить содержание служебного контракта с государственной гражданской службы;
- рассмотреть порядок заключение служебного контракта;
- рассмотреть изменение служебного контракта с государственным гражданским служащим;
- сравнить служебные контракты государственных гражданских служащих аппарата мировых судей помощника мирового судьи и секретаря судебного участка;
- сравнить должностные регламенты государственных гражданских служащих аппарата мировых судей помощника мирового судьи и секретаря судебного участка.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	8
1 ПОНЯТИЕ, ПРИЗНАКИ, ВИДЫ И СОДЕРЖАНИЕ СЛУЖЕБНОГО КОНТРАКТА С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ГРАЖДАНСКИМИ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ СЛУЖАЩИМ.....	11
1.1 Понятие, признаки и виды служебного контракта.....	11
1.2 Содержание служебного контракта с государственными гражданскими служащими.....	14
2 ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ СЛУЖЕБНОГО КОНТРАКТА С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ГРАЖДАНСКИМИ СЛУЖАЩИМИ.....	22
2.1 Порядок заключения служебного контракта.....	22
2.2 Изменение служебного контракта с государственными гражданскими служащими.....	31
2.3 Прекращение служебного контракта с государственными граждански- ми служащими.....	36
3 ЗАКЛЮЧЕНИЕ СЛУЖЕБНЫХ КОНТРАКТОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ НА ПРИМЕРЕ РАБОТНИКОВ АППАРАТА МИРОВЫХ СУДЕЙ.....	44
3.1 Сравнительный анализ служебных контрактов государственных граж- данских служащих аппарата мировых судей помощника мирового судьи и секретаря судебного участка.....	44
3.2 Сравнительный анализ должностных регламентов государственных гражданских служащих аппарата мировых судей помощника мирового судьи и секретаря судебного участка.....	46
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	53
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	56

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Согласно ст.23 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», служебный контракт - это соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы. В научной литературе сложилось два основных подхода к определению правовой природы служебного контракта: с одной стороны, рассмотрение служебного контракта с точки зрения разновидности трудового договора, с другой - отнесение служебного контракта к виду административного договора. При этом, необходимо рассматривать служебный контракт, как разновидность договора, содержащие определенные специфические признаки, обусловленные особенностями прохождения государственной гражданской службы.

Формирование служебного, отличного от трудового законодательства потребовало и появления новых правовых форм опосредования служебных правоотношений. Одной из таких форм применительно к государственной гражданской службе стал служебный контракт, пришедший на смену трудовому договору, который раньше заключался с государственными гражданскими служащими. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации», являющийся базовым для всей российской государственной службы, упоминает о контракте впервые в статье 12, устанавливая, что на государственную службу по контракту вправе поступать граждане, владеющие государственным языком Российской Федерации и достигшие возраста, установленного федеральным законом о виде государственной службы для прохождения государственной службы данного вида. Однако самого определения контракта в указанном Федеральном законе не дается. Конкретизация положений о контракте на государственной гражданской службе осуществляется уже в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации», принятом год спустя. Появление в нем вместо привычного трудовому законодательству понятия «трудовой договор»

нового термина - «служебный контракт» вызвало целый ряд вопросов как теоретического плана, касающихся правовой природы этого феномена, так и вполне практического характера по поводу заключения, изменения и расторжения служебных контрактов.

За прошедшее с момента принятия указанного Закона время у правоприменителей накопилось достаточно много материала, касающегося служебных контрактов. Однако в юридической науке служебным контрактам при этом уделялось сравнительно мало внимания. Таким образом, служебный контракт как форма соглашения при опосредовании государственно-служебных отношений на государственной гражданской службе в настоящее время практически не исследован, что и предопределило выбор темы настоящего исследования.

Цель исследования. В ходе настоящего исследования достигается цель, связанная с анализом служебных контрактов с государственными служащими.

Решаются следующие задачи:

- рассмотрение понятия и признаков служебного контракта;
- выявить особенности правового регулирования труда государственной гражданской службы;
- определить содержание служебного контракта с государственной гражданской службы;
- рассмотреть порядок заключения служебного контракта;
- рассмотреть изменение служебного контракта с государственным гражданским служащим;

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в процессе заключения служебного контракта на государственной гражданской службе Российской Федерации.

Предмет исследования составляет комплекс правовых норм, регулирующих роль и место служебных контрактов с государственными служащими.

Методологическая основа. Для решения указанных задач, в работе использовались общенаучные методы исследования: диалектический метод позна-

ния объективной действительности, применялись также анализ и обобщение, логический метод, а также специально-юридические методы исследования - сравнительно-правовой, формально-юридический и системный анализ. Совокупность этих методов позволила обеспечить исследование поднятых вопросов, установить противоречия в законодательстве, и внести предложения по его усовершенствованию.

Теоретическую основу исследования составили научные статьи, диссертационные исследования, монографические издания современных российских ученых юристов, государственного и муниципального управления, гражданского, конституционного права.

Структура работы состоит из введения, 3 глав, заключения и библиографического списка.

1 ПОНЯТИЕ, ПРИЗНАКИ, ВИДЫ И СОДЕРЖАНИЕ СЛУЖЕБНОГО КОНТРАКТА С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ГРАЖДАНСКИМИ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ СЛУЖАЩИМИ

1.1 Понятие, признаки и виды служебного контракта

Вопрос о правовой природе служебных контрактов и их соотношении с трудовым договором является дискуссионным. В науке трудового права контракты рассматриваются либо как самостоятельный вид трудового договора, имеющий ярко выраженную административно-правовую «окраску»¹, либо как терминологическая особенность трудового договора на гражданской службе.

В административном праве служебные контракты признаются разновидностью административных (публично-правовых) договоров. При этом некоторые авторы характеризуют служебные контракты как административно-трудовые договоры, не отрицая их социально-трудовую сущность, другие акцентируют внимание на их принципиальном отличии от трудового договора².

Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» дает четкое понятие служебного контракта.

Служебный контракт – это соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы³.

Признаки служебного контракта, определяющие его специфику как особого вида трудового соглашения.

¹ Айман, Т. О. Трудовое право [Текст]: учебное пособие / Т.О. Айман. - М.: РИОР, 2016, - С. 77

² Чиканова Л. А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе // Журнал российского права. 2017. - № 5. - С.17.

³ Федерального закона от 27.07.2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ((<https://www.garant.ru/>)). - Режим доступа: (<https://www.garant.ru/>)

Во-первых, стороны договора являются представителем работодателя и гражданина, входящего в государственную гражданскую службу. Специфика государственной службы заключается в том, что работодатель является государством, то есть Российской Федерацией или соответствующим субъектом Российской Федерации. Поэтому функции работодателя от их имени осуществляются руководителем соответствующего государственного органа - представителем работодателя.

Кроме того, действующим законодательством установлены повышенные по сравнению с обычной трудовой правосубъектностью требования к лицу, поступающему на гражданскую службу: гражданство, достижение 18 лет, владение государственным языком Российской Федерации, специальные квалификационные требования и ограничения.

Во-вторых, служебный контракт - это соглашение о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы, т.е. о выполнении специфической трудовой функции.

Существует два вида служебных контрактов:

- 1) Служебный контракт на неопределенный срок;
- 2) Срочный служебный контракт.

В первом случае, служебный контракт заключается с гражданскими служащими, замещающими должность гражданской службы¹.

Срочный же служебный контракт заключается в случаях, когда отношения, связанные с гражданской службой, не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом категории замещаемой должности гражданской службы или условий прохождения гражданской службы.

К таковым относятся:

¹ Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (в ред. от 23.05.2016 г.) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (<https://www.garant.ru/>). – Режим доступа: <https://www.garant.ru/> - СТ. 24

1) замещения отдельных должностей гражданской службы категории «руководители», а также должностей гражданской службы категории «помощники (советники)»¹;

2) замещения должности гражданской службы на период отсутствия гражданского служащего, за которым в соответствии с настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами сохраняется должность гражданской службы;

3) замещения должности гражданской службы после окончания обучения гражданином, заключившим договор на обучение в образовательном учреждении профессионального образования с обязательством последующего прохождения гражданской службы;

4) замещения должности гражданской службы в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, иных представительствах Российской Федерации и представительствах государственных органов, находящихся за пределами территории Российской Федерации;

5) замещения должности гражданской службы в государственном органе, образованном на определенный срок или для выполнения определенных задач и функций;

6) замещения временной должности гражданской службы или должности гражданской службы на период временного отсутствия гражданского служащего по соглашению сторон служебного контракта;

А так же данный вид служебного контракта заключается с гражданскими служащими, которые достигли шестидесятилетнего возраста. В этом случае служебный контракт на неопределенный срок перезаключается на срочный служебный контракт.

Помимо разделения служебных контрактов на контракты с определенным сроком и контракты без определенного срока, что напрямую вытекает из содержания закона, представляется возможным классифицировать их по другим осно-

¹ Байков, Н. М. Кадровый потенциал органов власти: опыт социологического анализа [Текст] / Н.М. Байков. - Хабаровск: ДВАГС, 2017.- С.62

вания. Так, важным, прежде всего с практической точки зрения, представляется классификация служебных контрактов по их содержанию. В этом смысле их можно подразделить на простые (содержащие только обязательные к включению в него условия) и сложные (содержащие как обязательные, так и факультативные условия).

Еще одним основанием классификации служебных контрактов, по мнению автора, может выступать их реальное действие. Статья 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает возможность приостановления служебных контрактов, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. В связи с этим контракты о прохождении гражданской службы могут подразделяться на действующие и приостановленные.¹

Наконец, с позиций объема выполненной работы, представляется допустимым выделить служебные контракты по основной работе и служебные контракты по работе по совместительству.

1.2 Содержание служебного контракта с государственными гражданскими служащими

Примерная форма служебного контракта гражданского служащего утверждена Указом Президента РФ от 16 февраля 2005г. № 159 «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации». Его содержанием выступает совокупность условий контракта - существенных и дополнительных (факультативных), с одной стороны; производных и непосредственных — с другой.

Существенные, или необходимые, условия служебного контракта — это те условия, при отсутствии которых он не может быть заключен. Непосредственные условия представляют собой результат согласования воли сторон трудового соглашения, т.е. включаются в служебный контракт непосредственно его сторонами

¹ Гришкoveц, А.А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации [Текст]: учебник / А.А. Гришкoveц. - М.: ДИС, 2016. – С. 202

и, как правило, закрепляют особенности регулирования труда в данном конкретном случае. Производные условия воспроизводят правила регулирования труда, закрепленные действующим законодательством или иными нормативно-правовыми актами, т.е. они «производим» от статьи нормативно-правового акта. Поэтому, очевидно, производные условия нет необходимости включать в содержание служебного контракта, поскольку их применение обусловлено общеобязательным характером юридической нормы, т.е. эти условия будут действовать и без специальной оговорки об их применении в служебном контракте.

В служебном контракте в обязательном порядке указываются фамилия, имя, отчество гражданина или гражданского служащего и наименование государственного органа (фамилия, имя, отчество представителя нанимателя).

Закон № 79-ФЗ (ч. 3 ст. 24) закрепляет основные условия служебного контракта, которые в обязательном порядке включаются в контракт гражданского служащего, в том числе:

- 1) наименование замещаемой должности гражданской службы с указанием подразделения государственного органа;
- 2) дата начала исполнения должностных обязанностей;
- 3) права и обязанности гражданского служащего, должностной регламент;
- 4) виды и условия медицинского страхования гражданского служащего и иные виды его страхования;
- 5) права и обязанности представителя нанимателя;
- 6) условия профессиональной служебной деятельности, компенсации и льготы, предусмотренные за профессиональную служебную деятельность в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- 7) режим служебного времени и времени отдыха (в случае, если он для гражданского служащего отличается от служебного распорядка государственного органа);
- 8) условия оплаты труда (размер должностного оклада гражданского служащего, надбавки и другие выплаты, в том числе связанные с результативностью

его профессиональной служебной деятельности), установленные Законом № 79-ФЗ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

9) виды и условия социального страхования, связанные с профессиональной служебной деятельностью.

Наименование замещаемой должности гражданской службы с указанием подразделения государственного органа указывают место служебной деятельности гражданина (гражданского служащего) и ее характер. Важным условием является указание в контракте даты начала исполнения должностных обязанностей.

Государственные служебные отношения связаны с осуществлением гражданами конституционного права на равный доступ граждан к гражданской службе и ее прохождением, профессиональная служебная деятельность гражданских служащих по обеспечению функций и полномочий государства, полномочия государственных органов и полномочий лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и лиц, замещающих государственные должности в субъектах Российской Федерации, правовое положение федеральных гражданских служащих и государственные гражданские служащие в субъектах Российской Федерации¹.

Предметное урегулирование основных отношений, устанавливающих правовые, организационные, экономические основы гражданской службы в России, существенно отличают закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от действующих нормативных актов государственной службы. Вступлением в силу данного федерального закона законодательство о труде применяются только в тех случаях, когда служебные отношения не урегулированы федеральным законодательством о госслужбе и государственной гражданской службе. Имеется в виду нормы по охране труда, оплате труда за пределами продолжительности рабочего времени и другое.

В отличие от существующего законодательства, в законе более предметно прописан правовой статус гражданского служащего, определяющий его право-

¹ Овсянко, Д. М. Государственная служба РФ [Текст]: учебное пособие / Д.М. Овсянко. - М.: Юристъ, 2016. – С. 32

способность. В правовой статус введено понятие гражданского служащего, определены его наниматели и их полномочия, основные права и обязанности гражданских служащих, ограничения обязательств, связанные с гражданской службой, требования к служебному поведению гражданского служащего, а также порядок урегулирования конфликта интересов на гражданской службе.

Федеральный закон вводит понятие «гражданский служащий» и вносит существенные изменения в порядок поступления на гражданскую службу¹.

При поступлении на государственную гражданскую службу, согласно закону, с гражданами заключается служебный контракт, а не трудовой договор, как было ранее. Законом определяются стороны, формы и сроки действия служебного контракта, а также порядок его заключения. Порядок заключения и расторжения служебного контракта аналогичен трудовому законодательству, однако имеет особенности, обусловленные спецификой государственной службы и ограничениями, связанными с гражданской службой.

При этом необходимо отметить, что федеральным законом детально регламентируются вопросы испытания при поступлении на госслужбу, перевода на другую должность госслужбы или изменений существующих условий служебного контракта с согласия гражданского служащего. Законом устанавливается исчерпывающий перечень оснований для прекращения служебного контракта.

Права и обязанности гражданских служащих, ограничения на гражданской службе, а также положения, несовместимые с прохождением службы, в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» значительно расширены и конкретизированы, сформулированы нормы, касающиеся должностного регламента. Федеральный закон вводит отдельные статьи о запретах на гражданской службе и требования к служебному поведению служащих, а также определяет механизм урегулирования конфликта интересов на службе. Содержание служебного контракта в значительно большей степени типизировано.

¹ Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (в ред. от 23.05.2016 г.) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (<https://www.garant.ru/>). – Режим доступа: <https://www.garant.ru/>

Наиболее жестко урегулированы законодательством форма и условия контрактов с военнослужащими и сотрудниками правоохранительных органов.

В сравнении с трудовым договором в контракте на гражданской службе возможности индивидуально-договорного регулирования невелики, но все же несколько шире.

В соответствии со статьей 47 Федерального закона N 79-ФЗ гражданский служащий осуществляет свою служебную деятельность в соответствии с должностным регламентом.

Должностной регламент - акт, издаваемый на основании примерного должностного регламента для регулирования профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, утверждаемый представителем нанимателя и являющийся составной частью административного регламента таможенного органа. В должностной регламент включаются¹:

- квалификационные требования к уровню и характеру знаний и навыков, предъявляемые к гражданскому служащему, замещающему соответствующую должность гражданской службы, а также к образованию, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности²;

- должностные обязанности, права и ответственность гражданского служащего за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей в соответствии с административным регламентом организации, задачами и функциями структурного подразделения и функциональными особенностями замещаемой в нем должности гражданской службы;

- перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан самостоятельно принимать управленческие и иные решения;

¹ Айман, Т. О. Трудовое право [Текст]: учебное пособие / Т.О. Айман. - М.: РИОР, 2016. – С. 172

² Чиканова Л. А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе // Журнал российского права. 2017. - № 5. – С. 17

- перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан участвовать при подготовке проектов нормативных правовых актов и (или) проектов управленческих и иных решений;

- сроки и процедуры подготовки, рассмотрения проектов управленческих и иных решений, порядок согласования и принятия данных решений;

- порядок служебного взаимодействия гражданского служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей с гражданскими служащими того же или иного таможенного органа, гражданскими служащими иных государственных органов, другими гражданами, а также с организациями;

- перечень государственных услуг, оказываемых гражданам и организациям в соответствии с административным регламентом таможенного органа;

- показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Положения должностного регламента учитываются при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, аттестации, квалификационного экзамена, планировании профессиональной служебной деятельности гражданского служащего. Результаты исполнения гражданским служащим должностного регламента учитываются при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы или включении гражданского служащего в кадровый резерв, оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации, квалификационного экзамена либо поощрении гражданского служащего¹.

К числу условий, которые могут предусматриваться в служебном контракте, Закон № 79-ФЗ относит, в частности, следующие:

1) условие об испытании при поступлении на гражданскую службу;

¹ Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (в ред. от 23.05.2016 г.) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (<https://www.garant.ru/>). – ст. 25

2) условие о неразглашении сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации, если должностным регламентом предусмотрено использование таких сведений;

3) условие об обязанности лица проходить гражданскую службу после окончания обучения в образовательном учреждении профессионального образования не менее установленного договором на обучение срока.

Испытание при приеме на гражданскую службу устанавливается с целью проверки соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы. Согласно п. 1 ч. 4 ст. 24 Закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» условие об испытании предусматривается сторонами (т.е. по их соглашению) в акте государственного органа о назначении на должность гражданской службы и служебном контракте гражданского служащего.

В связи с этим вопрос об установлении испытания гражданскому служащему при поступлении его на гражданскую службу, как правило, решает представитель нанимателя, издавший акт о назначении на должность. Гражданский служащий при заключении служебного контракта не может настаивать на принятии его на гражданскую службу без испытания, если в акте о назначении на должность это условие предусмотрено. В этом случае условие об испытании должно быть включено в служебный контракт в обязательном порядке. В такой ситуации по соглашению сторон служебного контракта в нем может быть установлена лишь конкретная продолжительность испытательного срока в пределах, предусмотренных Законом (не менее трех месяцев и не более одного года).

В тех случаях, когда в акте о назначении на должность условие об испытании отсутствует, стороны при заключении служебного контракта вправе включить его в контракт. Такой вывод соответствует положениям п. 1 ч. 4 ст. 24 Закона «О гражданской государственной службе РФ»¹.

¹ Федерального закона от 27.07.2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ((<https://www.garant.ru/>)). - Режим доступа: (<https://www.garant.ru/>), ст. 24

Если условие об испытании не предусмотрено в акте государственного органа о назначении на должность и не оговорено сторонами в служебном контракте, считается, что гражданский служащий принят на государственную службу без испытания (ч. 2 ст. 27 Закона № 79-ФЗ).

В период срока испытания на гражданского служащего полностью распространяются законы и иные нормативные правовые акты о государственной гражданской службе.

В этот период он обязан подчиняться правилам служебного распорядка государственного органа, имеет право на выплату денежного содержания в полном размере, должен соблюдать запреты и ограничения, установленные Законом для гражданских служащих, и др.

2 ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ СЛУЖЕБНОГО КОНТРАКТА С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ГРАЖДАНСКИМИ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ СЛУЖАЩИМИ

2.1 Порядок заключения служебного контракта

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» совершенно четко разграничивает во временных рамках момент издания акта государственного органа о назначении на должность и момент заключения срочного служебного контракта.

Хотя конкретный период времени, в течение которого представитель нанимателя обязан с момента издания акта о назначении на должность заключить с гражданским служащим служебный контракт, в Законе не обозначен. Содержание ч. 1 ст. 26 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» однозначно свидетельствует, что служебный контракт всегда заключается после издания акта, одновременное совершение данных юридических действий невозможно.

Данный порядок является полностью противоположным закрепленному трудовым законодательством. Согласно ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Таким образом, если в обычных трудовых отношениях приказ (односторонний акт) издается на основе договора, то на государственной гражданской службе контракт заключается на основе одностороннего акта.

Справедливости ради необходимо отметить, что некоторые авторы, в частности Л. А. Чиканова¹, отрицают указанное сопоставление ст. 68 ТК РФ и ст. 26 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». В обоснование своей позиции Л. А. Чиканова указывает, что акт о назначении на должность и приказ о зачислении на должность — это совершенно разные понятия: первый является административным актом, второй же выполняет

¹ Чиканова, Л. А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе [Текст] / А.Л. Чиканова // Журнал российского права. - 2017. - № 5. - С.17

чисто оформительскую функцию. Сложно спорить с тем, что акт государственного органа о назначении на должность имеет и иную правовую природу, и большее юридическое значение, чем приказ о зачислении на работу. В то же время акт аналогичен приказу в том смысле, что он также оформляет возникновение служебных правоотношений, как и приказ — трудовых. Правовое значение приказа (распоряжения) о приеме на работу заключается в том, что на его основании в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись. На государственной гражданской службе таким основанием является сам акт о назначении на должность, так как Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в отличие от ТК РФ, не требует для этого издания какого-либо еще приказа.

Поэтому можно сказать, что акт о назначении на должность, не являясь в полном смысле аналогичным приказу о зачислении на работу, в то же время «поглощает» его функции.

Таким образом, именно акт о назначении на должность является основанием для заключения служебного контракта, сам же служебный контракт играет второстепенную роль. Как справедливо отмечает Э. В. Кудис: «...из содержания указанной нормы нетрудно сделать вывод о соотношении акта и договора в механизме возникновения служебного правоотношения: второй носит явно подчиненный характер»¹.

Как совершенно справедливо отмечает А.В. Гусев: «...юридическое значение правового акта государственного органа, на основе которого заключается служебный контракт, состоит в допуске гражданина, соответствующего законодательно установленным требованиям и прошедшего конкурсный отбор, к государственной службе»².

¹Кудис Э.В. Государственная гражданская служба как форма реализации публичных интересов: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ростов-на-Дону, 2016, - С. 78

² Гусев, А. В. Особенности метода правового регулирования труда на российской государственной службе [Текст] / А.В. Гусев // Вестник Уставного Суда Свердловской области. - 2016. - № 1. - С. 65

И именно с момента этого допуска гражданин приобретает весь комплекс прав и обязанностей, закрепленных за любым гражданским служащим. Служебный контракт в данном случае призван лишь уточнить права и обязанности гражданского служащего по должности, особенности прохождения службы и другие условия служебной деятельности.

Е. А. Ершова верно указывает, что «незаключение служебного контракта по вине работодателя может быть оспорено в суде»¹.

По мнению ученых, право требовать заключения с работодателем служебного контракта возникает у гражданина в силу того, что он уже является государственным служащим с момента издания акта о назначении на должность и основывается на п. 2 ч. 1 ст. 14 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В то же время описанная выше процедура поступления на государственную гражданскую службу на практике нередко порождает определенные проблемы, связанные с тем, что служебный контракт заключается после издания акта о назначении служащего на должность. Речь, в частности, идет о ситуациях, когда назначенный на должность гражданский служащий по каким-то причинам отказывается заключать служебный контракт. Как правило, они возникают при проведении конкурса на младшие должности государственной гражданской службы (или при их замещении во внеконкурсном порядке), так как в силу невысокого уровня оплаты труда лица, уже принятые на службу, отказываются от ее прохождения (например, в связи с трудоустройством на другую работу) и не заключают служебный контракт. В таких случаях кадровые службы органов государственной власти оказываются в достаточно сложном положении, так как действующее законодательство не позволяет однозначно решить, как в таком случае поступать. Определенные мнения по данному вопросу высказаны в юридической доктрине.

Так, например, Л. А. Чиканова разрешает его следующим образом. Для начала отказ от заключения контракта сам по себе не может повлечь прекращения

¹ Ершова, Е. А. Трудовое право в России [Текст]: пособие для специалистов / Е.А. Ершова. – М.: Статус, 2017.- С. 235

возникшего государственно-служебного отношения. Для этого необходимо решение соответствующего государственного органа. С этим тезисом, безусловно, можно согласиться. Кроме того, по мнению Л. А. Чикановой, в данной ситуации возможны несколько решений: «...при наличии уважительной причины гражданскому служащему могла бы быть предложена соответствующая должность гражданской службы в другом государственном органе или при отсутствии должности — включение гражданского служащего в кадровый резерв. При отказе занять соответствующую должность в другом государственном органе — уволить с гражданской службы или при наличии соответствующих оснований включить в кадровый резерв... При отсутствии уважительной причины — уволить с гражданской службы».¹

Ученые считают, что предлагаемое решение ни в коей мере не соответствует логике законодательства о государственной гражданской службе. Во-первых, и самое главное, непонятно, какая, собственно говоря, причина незаключения служебного контракта может быть признана уважительной.

В приведенном примере гражданский служащий, победивший в конкурсе на замещение конкретной должности государственной службы в конкретном государственном органе, отказывается заключать служебный контракт, обязательность заключения которого предусмотрена федеральным законодательством. Никаких препятствий для исполнения гражданским служащим своих служебных обязанностей и заключения служебного контракта именно в этой ситуации не имеется.

Л. А. Чиканова считает, что гражданский служащий имеет право отказаться от заключения служебного контракта, ссылаясь на ст. 37 Конституции РФ. Полагаем, что данная трактовка указанной статьи является неверной. В рассматриваемой ситуации гражданский служащий реализовывает принцип свободы труда, гарантированный ст. 37 Конституции РФ, путем участия в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы.

¹ Чиканова, Л. А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе [Текст] / А.Л. Чиканова // Журнал российского права. - 2017. - № 5. - С.19

В силу той же ст. 37 гражданский служащий имеет право отказаться от прохождения гражданской службы уже после победы в конкурсе и издания акта о назначении на должность и в таком случае подлежит увольнению. А вот если гражданский служащий не отказывается от прохождения гражданской службы, но не желает заключать служебный контракт, такое деяние, должно расцениваться как дисциплинарный проступок. Л. А. Чиканова в своей работе не указывает, по какой именно статье Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в данном случае подлежит увольнению гражданский служащий. Полагаем, что наиболее подходящей является ст. 36 Закона, хотя, безусловно, буквально речь в ней идет именно о расторжении служебного контракта, а не об увольнении с гражданской службы в отсутствие такового.

Во-вторых, не вытекающим из положений Закона является назначение гражданского служащего, отказавшегося от заключения служебного контракта, на иную должность гражданской службы или включение гражданского служащего в кадровый резерв. В соответствии с п. 1 ст. 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы. Вполне очевидно, что конкурс заключается в оценке соответствия претендента конкретной должности гражданской службы. Признание того, что гражданин соответствует конкретной должности государственной гражданской службы, отнюдь не означает, что гражданин соответствует иной должности гражданской службы, даже если речь идет об аналогичных должностях.

К тому же в данной ситуации отсутствуют правовые основания назначения гражданского служащего на вакантную должность гражданской службы, так как конкурс на ее замещение вообще не проводился. Что же касается включения указанного государственного служащего в кадровый резерв, то оно может осуществляться только по основаниям, строго предусмотренным Федеральным зако-

ном «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Такого основания, как «отказ от заключения служебного контракта по уважительным причинам», Закон не предусматривает, поэтому для включения его в кадровый резерв не имеется никаких правовых оснований. Разумеется, исключением являются ситуации, когда должности государственной гражданской службы могут замещаться на внеконкурсной основе.

Не меньший в практическом плане интерес представляет и ситуация, связанная не с отказом гражданского служащего от заключения служебного контракта, а с невозможностью по причинам субъективного или объективного характера сделать это в разумные сроки после издания акта о назначении на должность. Речь может идти, в частности, о ситуации, когда гражданский служащий не успел приступить к исполнению обязанностей по должности, на которую был назначен, например в связи с полученной в результате несчастного случая травмой. Трудовое законодательство решает эту ситуацию однозначно: «...если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным» (ч. 4 ст. 61 ТК РФ). В отличие от старой редакции ТК РФ, новая не требует от работодателя выяснять уважительность причин невыхода на работу¹.

Применима ли данная норма subsidiarily к отношениям, возникающим на государственной гражданской службе? Представляется, что нет. Акт о назначении на должность носит административно-правовой характер в том смысле, что свидетельствует о наделении гражданина особым правовым статусом, включающим в себя право действовать от имени и по поручению государства. Издание такого акта устанавливает правовую связь не только между гражданином и государственным органом, но и между гражданином и государством в целом. Поэтому отмена акта возможна только по основаниям, предусмотренным гл. 6 Федерального зако-

¹Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 05 февраля 2018 г.) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (<https://www.garant.ru/>). – Режим доступа: <https://www.garant.ru/>. – ст. 61

на «О государственной гражданской службе Российской Федерации». В приведенном примере служащий может быть освобожден от замещаемой должности и уволен с гражданской службы только при наличии к тому предусмотренных Законом оснований (например, причина невыхода работника на службу была неуважительной). В такой ситуации представитель нанимателя должен издать акт об освобождении служащего от замещаемой должности гражданской службы и увольнении с гражданской службы в соответствии с пп. «а» п. 3 ч. 1 ст. 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Служебный контракт в таком случае с гражданским служащим не заключается и, соответственно, не расторгается. Предложенные решения, как представляется автору настоящей статьи, являются наиболее верными для сотрудников кадровых служб органов государственной власти в описанных выше ситуациях, исходя из действующего законодательства. В то же время, безусловно, желательным было бы урегулирование этих вопросов со стороны законодателя.

Итак, какие все-таки документы необходимы для заключения служебного контракта?

При заключении служебного контракта гражданин, поступающий на гражданскую службу, подает на имя руководителя государственного органа заявление (в произвольной форме) с просьбой о поступлении на гражданскую службу и замещении должности гражданской службы (ч. 2 ст. 26 Закона № 79-ФЗ).

Кроме того, должны быть предъявлены следующие документы:

- 1) собственноручно заполненная и подписанная анкета установленной формы;
- 2) паспорт;
- 3) трудовая книжка, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые. Лицам, поступающим на работу впервые (в том числе на государственную службу), трудовая книжка оформляется представителем нанимателя;

4) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые;

5) свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;

6) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

7) документ об образовании;

8) сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Предусмотренный ч. 2 ст. 26 Закона № 79-ФЗ перечень документов, предъявляемых при поступлении на гражданскую службу, не является исчерпывающим.

В отдельных случаях с учетом условий прохождения гражданской службы, установленных федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ, при заключении служебного контракта может возникать необходимость предъявления иных документов (ч. 3 ст. 26 Закона № 79-ФЗ).

Следует подчеркнуть, что в этой статье речь идет о необходимости, обусловленной нормативными правовыми актами только федерального уровня, перечень которых ограничен. В связи с этим не могут быть установлены требования о дополнительных документах при приеме на гражданскую службу, например, законом субъекта РФ или постановлением (приказом) министерства (пусть даже федерального уровня¹).

Сведения, связанные с поступлением на гражданскую службу, ее прохождением и увольнением с гражданской службы, вносятся в личное дело гражданского служащего, которое ведется кадровой службой государственного органа.

Служебный контракт заключается в письменной форме, которая в соответствии с ч. 8 ст. 24 Закона № 79-ФЗ является обязательной.

¹ Овсянко, Д. М. Государственная служба РФ [Текст]: учебное пособие / Д.М. Овсянко. - М.: Юристъ, 2016. - С. 67

Заключение служебного контракта в письменной форме означает, что представитель нанимателя и гражданский служащий заполняют специальный документ - служебный контракт, в котором отражаются наименование сторон, наименование замещаемой должности гражданской службы с указанием подразделения государственного органа, условия служебного контракта (в т.ч. существенные), иные условия службы¹.

Этот контракт составляется в двух экземплярах, каждый из которых удостоверяется подписью гражданского служащего и руководителя государственного органа.

Письменная форма служебного контракта обязательна как при поступлении на гражданскую службу впервые, так и при переходе гражданского служащего на другую должность гражданской службы в случаях, когда в соответствии с Законом после прекращения прежнего служебного контракта государственно-служебные отношения с ним продолжают.

При заключении служебного контракта необходимо учитывать требования ст. 24 Закона № 79-ФЗ, касающиеся его содержания.

В соответствии с названной статьей в служебном контракте должны быть предусмотрены:

- права и обязанности сторон, указанные в ч. 2 и 3 ст. 23 Закона № 79-ФЗ;
- сведения о сторонах служебного контракта;
- условия служебного контракта.

Часть 2 ст. 23 закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусматривает, что представитель нанимателя обязуется предоставить гражданину, поступившему на гражданскую службу, возможность прохождения гражданской службы, а также предоставить указанному гражданину или гражданскому служащему возможность замещения должности гражданской службы, обеспечить им прохождение гражданской службы и замещение должности гражданской службы в соответствии с Законом и иными нормативными пра-

¹ Ноздрачев, А. Ф. Государственная служба [Текст]: учебник для подготовки государственных служащих / А.Ф. Ноздрачев. - М.: Статус, 2015. – С. 136

вовыми актами, своевременно и в полном объеме выплачивать денежное содержание, предоставлять государственные социальные гарантии.

В соответствии с ч. 3 ст. 23 закона о государственной гражданской службе гражданин, поступающий на гражданскую службу, при заключении служебного контракта о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы, и гражданский служащий при заключении служебного контракта о замещении должности гражданской службы обязуются исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом и соблюдать служебный распорядок государственного органа.

2.2 Изменение служебного контракта с государственными гражданскими служащими

Часть пятая статьи 24 Закона о государственной гражданской службе закрепляет общее правило, согласно которому условия служебного контракта могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Исключения из этого общего правила могут устанавливаться только федеральным законом. Так, например, статья 29 Закона о государственной гражданской службе закрепляет возможность изменения условий служебного контракта в связи с изменением условий служебной деятельности¹.

Здесь следует учитывать и положение части 4 статьи 28 Закона о государственной гражданской службе, согласно которому не является переводом на иную должность гражданской службы и не требует согласия гражданского служащего перемещение его на иную должность гражданской службы без изменения должностных обязанностей, установленных служебным контрактом и должностным регламентом.

¹ Федерального закона от 27.07.2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ((<https://www.garant.ru/>)). - Режим доступа: (<https://www.garant.ru/>), ст. 29

Взаимосвязанные нормы части 1 и части 4 данной статьи Закона при их системном истолковании позволяют сделать вывод, что под переводом законодатель понимает:

- а) изменение должностных обязанностей;
- б) территориальный перевод в другую местность.

Изменение иных условий служебной деятельности и служебного контракта в качестве переводов им не рассматривается.

Несмотря на это, как уже было сказано выше, изменение любых условий служебного контракта за исключением случаев, прямо предусмотренных законом, осуществляется по соглашению сторон. В этой связи ряд вопросов возникает относительно формы такого соглашения при переводах гражданского служащего. На практике такое изменение условий служебного контракта осуществляется посредством дополнительного соглашения к служебному контракту, которое заключается на основании заявления гражданского служащего или с его письменного согласия. Действительное же изменение или дополнение служебного контракта, как представляется, возможно, только в случае продолжения работы в прежней должности и по соглашению сторон - изменение лишь некоторых существенных условий служебного контракта.

Прежде всего, следует отметить, что законодатель разграничивает понятие перевода и изменения иных условий служебного контракта.

Таким образом, перевод гражданского служащего на другую должность по общему правилу должен быть опосредован процедурой конкурсного отбора. Разумеется, при изменении иных условий служебного контракта (помимо должности) никакого конкурса не проводится.

Все изменения служебного контракта можно подразделить на две группы:

- а) переводы;
- б) иные изменения условий служебного контракта.

Кроме того, как переводы, так и иные изменения служебного контракта можно классифицировать на обязательные, т. е. не требующие согласия граждан-

ского служащего, и осуществляемые по соглашению сторон. По общему правилу, изменение условий служебного контракта производится по соглашению сторон.

Согласно статье 39 Закона о государственной гражданской службе одним из оснований для приостановления служебного контракта является восстановление на службе гражданского служащего, ранее замещавшего эту должность гражданской службы, по решению суда.

Что касается иных изменений условий служебного контракта, которые не могут быть отнесены к переводам, то их также можно классифицировать на обязательные, квазиобязательные и осуществляемые по соглашению сторон.

В статье 29 Закона о государственной гражданской службе прямо предусматривается возможность одностороннего изменения условий служебного контракта (без изменения должности) в случае изменения условий служебной деятельности¹. В целом аналогичная норма ст. 73 ТК РФ предусматривает возможность изменения трудового договора в случае изменения организационных или технологических условий труда.

В отношении гражданских служащих законодатель не указал, какие конкретно изменения существенных условий профессиональной служебной деятельности могут являться основанием для изменения существенных условий служебного контракта. В специальной литературе рекомендуется «исходить из аналогичных положений ТК РФ, в частности ст. 73, в соответствии с которой изменение «организационных или технологических условий труда» дает основание работодателю менять существенные условия трудового договора работника».

Таким образом, данный вид изменения условий служебного контракта предусматривает, что гражданский служащий может отказаться от продолжения службы в изменившихся условиях, что позволяет охарактеризовать его как квазиобязательный.

¹ Атаманчук, Г. В. Основные положения концепции развития государственной службы в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Вестник государственной службы. - 2016. - №45. - Режим доступа: <https://istina.msu.ru/>

Обязательным как для гражданского служащего, так и для представителя нанимателя будет изменение служебного контракта по достижении гражданским служащим возраста 60 лет. Согласно части 5 статьи 25 Закона о государственной гражданской службе «с гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы на основании служебного контракта, заключенного на неопределенный срок, и достигшим возраста 60 лет, указанный служебный контракт перезаключается на срочный служебный контракт, на срок от одного года до пяти лет». Обратим внимание, что норма сформулирована в императивной форме, т. е. не предполагает получение письменного согласия гражданского служащего. Служебного контракта могут быть изменены только по соглашению сторон¹.

Так, Иванова обратилась в суд с требованием о возложении на руководителя территориального органа Федеральной службы обязанности по перезаключению с ней служебного контракта от 17 июня 2016 года на срок по 10 декабря 2016 года.

Заявленное требование истица мотивировала тем, что 17 июня 2016 года с нею заключен служебный контракт на неопределенный срок. В связи с достижением ею 10 декабря 2016 года 60-летнего возраста подлежало изменению условие указанного контракта о сроке его действия. Поскольку такое условие является существенным, представителю нанимателя следовало предупредить ее об изменении условия за 2 месяца и изменить срок контракта только по согласованию с истицей, выяснив, сколько лет она желает работать. Эта обязанность представителем нанимателя выполнена не была².

Суд, отказывая в удовлетворении данного требования, пришел к правильному выводу о том, что Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ» не предусматривает какого-либо определенного срока для извещения гражданского служащего, достигшего возраста 60 лет, о необходимости перезаключения служебного контракта, так же как обязанности представителя нанима-

¹ Федерального закона от 27.07.2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ((<https://www.garant.ru/>)). - Режим доступа: (<https://www.garant.ru/>) . – Ст. 95

² Овсянко, Д. М. Государственная служба РФ [Текст]: учебное пособие / Д.М. Овсянко. - М.: Юристъ, 2016. – С. 77

теля заключать срочный служебный контракт только на тот срок, на который пожелает гражданский служащий. При этом суд установил, что И-ва письменно извещалась представителем нанимателя о необходимости заключения срочного служебного контракта, с данным письмом она знакомилась, однако каких-либо возражений не представила, срочный служебный контракт от 12 декабря 2016 года также был подписан Ивановой без замечаний, при этом срок действия в договоре был указан по 11 декабря 2016 года, то есть срок договора составил ровно 1 год.

Таким образом, подводя некоторый итог вышеуказанному анализу правил и порядка изменения служебного контракта, можно сделать следующие выводы.

Прежде всего, все изменения условий служебного контракта можно подразделить на два вида: переводы и изменения прочих условий контракта. Исчерпывающий перечень исключений из данного правила содержится в Законе о государственной гражданской службе.

Как переводы, так и изменения иных условий служебного контракта можно подразделить на:

- добровольные - те, которые осуществляются по соглашению сторон;
- обязательные, которые предполагают обязанность гражданского служащего приступить к исполнению своих должностных обязанностей на изменившихся условиях служебного контракта;
- квазиобязательные изменения условий служебного контракта, которые предоставляют гражданскому служащему альтернативу: согласие с изменением условий служебного контракта либо прекращение служебного контракта по соответствующему основанию¹.

В случае отказа от обязательного перевода (например, невыхода гражданского служащего на службу по новой должности) служебный контракт будет расторгнут по инициативе представителя нанимателя (за прогул). Отказ от квазиобя-

¹ Атаманчук, Г. В. Основные положения концепции развития государственной службы в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Вестник государственной службы. - 2016. - №45. – Режим доступа: <https://istina.msu.ru/>.

зательного изменения условий служебного контракта не может рассматриваться как нарушение служебной дисциплины, влекущее применение к служащему мер дисциплинарной ответственности. Более того, при расторжении контракта в связи с отказом от квазиобязательного перевода, как правило, предусматривается выплата гражданскому служащему выходного пособия. Например, при отказе от перевода в связи с восстановлением на службе по решению суда гражданского служащего, ранее замещавшего эту должность, в силу статьи 178 Трудового кодекса РФ (которая субсидиарно применяется и к гражданским служащим) выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

2.3 Прекращение служебного контракта с государственными гражданскими служащими

Прекращение государственной гражданской службы представляет собой юридический факт аннулирования административных служебно-правовых отношений между государственным органом, с одной стороны, и государственным гражданским служащим — с другой, на основании расторжения служебного контракта и издания соответствующего индивидуального правового акта в отношении государственного гражданского служащего.

Служебный контракт, согласно ст. 34, может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон служебного контракта с одновременным освобождением гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы и увольнением с гражданской службы. Однако при отсутствии взаимности намерений сторон законодатель предусмотрел конкретные условия расторжения служебного контракта. Так, если инициатором расторжения служебного контракта выступает гражданский служащий, то он, в соответствии со ст. 36, имеет право расторгнуть служебный контракт и уволиться с гражданской службы по собственной инициативе, предупредив об этом представителя нанимателя в письменной форме за две недели.

«В случае если заявление гражданского служащего о расторжении служебного контракта и об увольнении с гражданской службы по собственной инициативе обусловлено невозможностью продолжения им исполнения должностных обязанностей и прохождения гражданской службы (зачислением в образовательное учреждение профессионального образования, выходом на пенсию, переходом на замещение выборной должности и другими обстоятельствами), а также в случае установленного нарушения представителем нанимателя законов, иных нормативных правовых актов и служебного контракта представитель нанимателя обязан расторгнуть служебный контракт в срок, указанный в заявлении гражданского служащего»¹.

Следует, однако, иметь в виду, что до истечения срока предупреждения о расторжении служебного контракта и об увольнении с гражданской службы гражданский служащий имеет право в любое время отозвать свое заявление. Освобождение гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы и увольнение с гражданской службы не производятся, если на его должность не приглашен другой гражданский служащий или гражданин.

По истечении срока предупреждения о расторжении служебного контракта и об увольнении с гражданской службы гражданский служащий имеет право прекратить исполнение должностных обязанностей.

В последний день исполнения гражданским служащим должностных обязанностей представитель нанимателя по письменному заявлению гражданского служащего обязан выдать гражданскому служащему трудовую книжку, другие документы, связанные с гражданской службой и пенсионным обеспечением, и произвести с ним окончательный расчет.

При расторжении служебного контракта и увольнении с гражданской службы гражданский служащий исключается из реестра гражданских служащих государственного органа, а его личное дело в установленном порядке сдается в архив этого государственного органа.

¹ Ноздрачев, А. Ф. Государственная служба [Текст]: учебник для подготовки государственных служащих / А.Ф. Ноздрачев. - М.: Статус, 2015. – С. 98

По соглашению между гражданским служащим и представителем нанимателя гражданский служащий может быть освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы ранее срока, указанного в настоящей статье двухнедельного срока.

По письменному заявлению гражданского служащего он освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы после предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска или после окончания периода его временной нетрудоспособности.

В случае расторжения служебного контракта по инициативе представителя нанимателя должны быть выполнены определенные в ст. 37 требования.

1. Служебный контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы в случае:

1) несоответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы:

- а) по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- б) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

2) неоднократного неисполнения гражданским служащим без уважительных причин должностных обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

3) однократного грубого нарушения гражданским служащим должностных обязанностей:

- а) прогула (отсутствия на служебном месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного дня);
- б) появления на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в) разглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации, ставших известными

ми гражданскому служащему в связи с исполнением им должностных обязанностей;

г) совершения по месту службы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения такого имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) нарушения гражданским служащим требований охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда), если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на службе, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

4) совершения виновных действий гражданским служащим, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему представителя нанимателя;

5) принятия гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы категории «руководители», необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу государственного органа;

6) однократного грубого нарушения гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы категории «руководители», своих должностных обязанностей, повлекшего за собой причинение вреда государственному органу и (или) нарушение законодательства Российской Федерации;

7) предоставления гражданским служащим представителю нанимателя подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении служебного контракта;

8) прекращения допуска гражданского служащего к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей требует допуска к таким сведениям;

9) в иных случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

2. Увольнение с гражданской службы по основаниям, предусмотренным п. 1 ч. 1 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести гражданского служащего с его согласия на иную должность гражданской службы.

Подчеркнем, что гражданский служащий не может быть освобожден от замещаемой должности и уволен с гражданской службы по инициативе представителя нанимателя в период временной нетрудоспособности гражданского служащего и в период его пребывания в отпуске.

Гражданский служащий в день освобождения от замещаемой должности и увольнения с гражданской службы обязан сдать служебное удостоверение в подразделение государственного органа по вопросам государственной службы и кадров.

Следует также обратить внимание на необходимость информирования выборного профсоюзного органа при расторжении служебного контракта. При принятии решения о возможном расторжении служебного контракта с гражданским служащим представитель нанимателя в письменной форме информирует об этом выборный профсоюзный орган данного государственного органа не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности гражданской службы.

1. Согласно ч. 1 ст. 39, служебный контракт приостанавливается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, с освобождением гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы, оставлением его в соответствующем реестре гражданских служащих и включением в кадровый резерв:

1) в связи с призывом гражданского служащего на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) в связи с восстановлением на службе гражданского служащего, ранее замещавшего эту должность гражданской службы, по решению суда;

3) в связи с избранием или назначением гражданского служащего на выборную должность в государственный орган, избранием его на выборную долж-

ность в орган местного самоуправления либо избранием его на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе;

4) в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению отношений, связанных с гражданской службой (военных действий, катастрофы, стихийного бедствия, крупной аварии, эпидемии и других чрезвычайных обстоятельств), если данное обстоятельство признано чрезвычайным решением Президента Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

5) в иных случаях, связанных с исполнением государственных обязанностей, установленных федеральным законом.

2. Служебный контракт прекращается, гражданский служащий освобождается от замещаемой должности и увольняется с гражданской службы в связи с:

1) осуждением гражданского служащего к наказанию, исключающему возможность замещения должности гражданской службы, по приговору суда, вступившему в законную силу;

2) признанием гражданского служащего полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

3) признанием гражданского служащего недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

4) достижением гражданским служащим предельного возраста пребывания на гражданской службе – 65 лет.

Прекращение служебного контракта по основанию, указанному в п. 2 ч. 1 настоящей статьи, допускается с письменного согласия гражданского служащего, если невозможно в течение шести месяцев предоставить ему для замещения иную должность гражданской службы.

Если в течение трех месяцев после прекращения обстоятельств, предусмотренных п. 1, 3 и 4 ч. 1 настоящей статьи, гражданский служащий не назначен

на должность гражданской службы, то служебный контракт подлежит прекращению, а гражданский служащий увольняется с гражданской службы и исключается из реестра гражданских служащих.

Существуют и другие обстоятельства прекращения служебного контракта. К ним относится нарушение обязательных правил при заключении служебного контракта.

1. Служебный контракт прекращается вследствие нарушения установленных настоящим законодательством обязательных правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения замещения гражданским служащим должности гражданской службы и прохождения гражданской службы в случае:

1) заключения служебного контракта в нарушение вступившего в законную силу приговора суда о лишении лица права занимать определенные должности гражданской службы или заниматься определенной деятельностью;

2) заключения служебного контракта на исполнение должностных обязанностей, противопоказанных лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

3) отсутствия у лица соответствующего документа об образовании, если исполнение должностных обязанностей требует специальных знаний в соответствии с настоящим Федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

4) в иных случаях, предусмотренных федеральным законом.

2. В случае прекращения служебного контракта по вышеназванным причинам представитель нанимателя выплачивает гражданскому служащему месячное денежное содержание, если нарушение правил заключения служебного контракта допущено не по вине гражданского служащего.

Другим обстоятельством, приводящим к расторжению служебного контракта и увольнению с гражданской службы по решению представителя нанимателя является выход из гражданства Российской Федерации.

Замещение должности гражданской службы гражданским служащим по достижении им возраста 65 лет – предельного возраста пребывания на гражданской службе – означает завершение служебной карьеры. Однако у гражданина остаются возможности продолжить сотрудничество в иной профессиональной роли. Согласно п. 7 ст. 25, по достижении гражданским служащим возраста 60 лет или предельного возраста пребывания на гражданской службе (65 лет) и по окончании действия срочного служебного контракта по решению представителя нанимателя и с согласия гражданина с ним заключается срочный трудовой договор на замещение должности, не являющейся должностью гражданской службы, с учетом квалификации (профессионального уровня), результатов профессиональной служебной деятельности при прохождении гражданской службы, состояния здоровья и должности гражданской службы, которую замещал указанный гражданин.

3 ЗАКЛЮЧЕНИЕ СЛУЖЕБНЫХ КОНТРАКТОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ НА ПРИМЕРЕ РАБОТНИКОВ АППАРАТА МИРОВЫХ СУДЕЙ

3.1 Сравнительный анализ служебных контрактов государственных гражданских служащих аппарата мировых судей помощника мирового судьи и секретаря судебного участка

Аппарат мирового судьи состоит из помощника мирового судьи, секретаря судебного заседания и секретаря судебного участка. Данные работники аппарата мирового судьи являются государственными гражданскими служащими.

Проанализируем служебные контракты помощника судьи и секретаря судебного участка.

Итак, при заключении служебного контракта с государственными гражданскими служащими отображаются следующие пункты:

1. «Общие положения». Указывается, что гражданский служащий берет на себя обязательства, связанные с прохождением государственной гражданской службы, а Представитель нанимателя, в свою очередь, обязуется обеспечить гражданскому служащему возможность прохождения государственной гражданской службы.

Общие положения служебных контрактов помощника мирового судьи и секретаря судебного участка идентичны, отличие данного положения только в 3 подпункте, где указывается должность государственной гражданской службы, то есть, в первом случае должность государственной гражданской службы относится к группе «ведущие» категория помощники (советники), во-втором должность государственной гражданской службы относится к группе «старшие» категория «специалисты».

2. «Права и обязанности гражданского служащего».

3. «Права и обязанности представителя нанимателя».

4. «Оплата труда». В данном пункте устанавливается денежное содержание государственных гражданских служащих, состоящее из:

1) оклада месячного денежного содержания, которое включает:

- должностной оклад;

- оклад за классный чин;

2) ежемесячные надбавки к должностному окладу за особые условия государственной гражданской службы;

3) ежемесячные надбавки к должностному окладу за выслугу лет;

4) ежемесячные надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения на работе;

5) ежемесячное денежное поощрение;

6) ежемесячной надбавки по районному коэффициенту за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

7) ежемесячной процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

8) премии за выполнение особо важных и сложных заданий, к юбилейным датам и праздничным дням

9) единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи в соответствии с законом.

5. «Служебное время и время отдыха». Указывается продолжительность служебного рабочего времени, а также продолжительность отдыха (отпуска), который исчисляется в календарных днях.

Все выше перечисленные пункты так же идентичны друг другу в служебных контрактах помощника мирового судьи и секретаря судебного участка.

6. «Срок действия служебного контракта». В данном случае определяется вид служебного контракта, заключенного с государственными гражданскими служащими. С помощником мирового судьи заключается срочный служебный контракт на период полномочий мирового судьи, а с секретарем судебного участка служебный контракт заключается на неопределенный срок.

С секретарем судебного участка так же может быть заключен срочный служебный контракт, если он поступает на службу на замещаемую должность государственной гражданской службы.

7. «Условия профессиональной служебной деятельности, государственные гарантии, компенсации и льготы в связи с профессиональной служебной деятельностью». Обеспечиваются технические условия, необходимые для исполнения должностных обязанностей государственных гражданских служащих. Предоставляются основные государственные гарантии, компенсации и льготы.

8. «Иные условия служебного контракта». В данном пункте гражданскому служащему устанавливается (не устанавливается) испытание.

9. «Ответственность сторон служебного контракта. Изменение и дополнение служебного контракта. Прекращение служебного контракта».

10. «Разрешение споров и разногласий».

Изучив служебные контракты государственных гражданских служащих (помощника мирового судьи и секретаря судебного участка) можно сделать вывод, что служебные контракты отличий не имеют. Но к каждому служебному контракту государственному гражданскому служащему прилагается должностной регламент.

3.2 Сравнительный анализ должностных регламентов государственных гражданских служащих аппарата мировых судей помощника мирового судьи и секретаря судебного участка

В число квалификационных требований к должностям гражданской службы входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Квалификационные требования к должностям гражданской службы устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы.

К таким требованиям относятся:

1) Гражданский служащий, замещающий должность помощника мирового судьи и секретаря судебного участка должны иметь высшее образование;

2) Требования к стажу не предъявляются;

3) Помощник мирового судьи и секретарь судебного участка должны обладать следующими базовыми знаниями и умениями:

- знать государственный язык Российской Федерации, то есть русский язык;

- знать основы:

а) Конституции Российской Федерации;

б) Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»;

в) Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

г) Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

д) так же должны обладать знаниями и умениями в области информационно-коммуникационных технологий.

На основании всего вышеперечисленного можно сделать вывод, что требования предъявляемые государственным гражданским служащим (помощнику мирового судьи и секретаря судебного участка) полностью схожи.

Далее рассмотрим должностные обязанности, которые закреплены в должностных регламентах.

Помощник мирового судьи обязан:

1. Участвовать в приеме судьей граждан и юридических лиц.

2. Изучать жалобы, заявления, дела, поступившие к судье, вносить предложения мировому судье по приему их к производству либо об отказе в приеме, возбуждении дела, назначении и т. д.

3. Подбирать законы, нормативные акты, материалы по судебной практике, готовить заключения по спорным вопросам применения законодательства.

4. Оказывать помощь мировому судье в подготовке дела к судебному разбирательству.

5. По поручению мирового судьи готовить проекты ответов на обращения и запросы граждан и юридических лиц.

6. По поручению мирового судьи готовить проекты судебных решений по всем категориям дел.

7. Осуществлять контроль по делам, рассмотрение которых отложено или приостановлено и представлять данные сведения по требованию в вышестоящий суд.

8. Осуществлять автоматизированную обработку данных статистического учета и отчетности, предоставлять их в электронном виде в департамент по организационному обеспечению деятельности мировых судей .

9. Прилагать к уголовному делу заполненные мировым судьей статистические карточки на подсудимого.

10. По уголовному, гражданскому делу, иск по которому вытекает из уголовного дела, где преступлением причинен ущерб имуществу, прилагать к делу заполненные мировым судьей карточки по учету сумм ущерба.

11. Осуществлять контроль за документооборотом и ведением архива на судебном участке.

12. Вносить в автоматизированную систему судебного делопроизводства тексты решений, приговоров, определений, постановлений и отражать движение по делу со стадии регистрации заявления, материала до стадии судебного заседания.

13. В исключительных случаях, при одновременном отсутствии секретаря судебного заседания и секретаря судебного участка, по приказу главы департамента исполнять обязанности временно отсутствующих работников.

14. Выполнять другую работу по поручению мирового судьи соответствующего судебного участка или временно исполняющего его обязанности.

15. Соблюдать служебный распорядок.

16. Соблюдать правила поведения работников аппарата мирового судьи.

17. Повышать свой профессиональный уровень, не реже одного раза в три года проходить курсы повышения квалификации.

18. Выполнять общие для всех гражданских служащих обязанности.

19. Исполнять обязанности, соблюдать запреты и ограничения.

20. Осуществлять подготовку и размещение на официальном сайте мирового судьи информации о деятельности мирового судьи судебного участка.

Обязанности секретаря судебного участка мирового судьи:

1. добросовестно и качественно исполнять служебные обязанности, возложенные на него служебным контрактом и должностным регламентом;

2. в полной мере и в установленный срок исполнять приказы и распоряжения, а также указания как письменные, так и устные, мирового судьи (в пределах полномочий), а также помощника мирового судьи;

3. соблюдать служебный распорядок и служебную дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;

4. бережно относиться к служебному имуществу и служебной документации. Незамедлительно сообщать о создавшейся угрозе жизни и здоровью людей, служебному имуществу;

5. соблюдать ограничения, связанные с несением гражданской службы;

6. под руководством мирового судьи и помощника мирового судьи вести делопроизводство судебного участка в соответствии с Инструкцией по судебному делопроизводству мирового судьи;

7. регистрировать поступающую на участок корреспонденцию, в том числе принятую на личном приеме мировым судьей или помощником мирового судьи, передавать ее мировому судье не позднее следующего рабочего дня;

8. регистрировать гражданские, уголовные дела, дела об административных правонарушениях, другие материалы, а также жалобы и представления на приговоры, решения, постановления и определения мирового судьи;

9. по принятым мировым судьей заявлениям по уголовным и гражданским делам: оформлять учетно-статистическую карточку, присваивать номер делу, вести учет дела в журналах в соответствии с Инструкцией по судебному делопроизводству мирового судьи;

10. вести прием, учет и хранение вещественных доказательств, представленных суду;

осуществлять прием, учет, хранение и выдачу личных документов, в том числе осужденных (водительских удостоверений, подлинников документов, представленных суду и т. д.) в строгом соответствии с Инструкцией по судебному делопроизводству мирового судьи;

11. вести наряды, журналы и учетно-статистические карточки по уголовным, гражданским и административным делам (учётно-статистические карточки по уголовным и гражданским делам заполняются до стадии «принятия к производству мировым судьей» и со стадии «рассмотрения»; по административным делам учётно-статистические карточки заполняются полностью);

12. регистрировать и оформлять в обложку (подшивать) дела об административных правонарушениях, присваивать номер дела, оформлять справочный лист;

13. обеспечивать исполнение постановлений об административных правонарушениях, сообщать мировому судье о неисполненных постановлениях об административных правонарушениях для возбуждения производства об административных правонарушениях в порядке, предусмотренном статьей 20.25 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации;

14. организовывать работу по учету и хранению гражданских, уголовных дел, дел об административных правонарушениях, других материалов судебного участка;

15. осуществлять выдачу подлинников и копий документов по распоряжению мирового судьи на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;

16. направлять копии определений (с материалами, при необходимости), вынесенных по протоколам об административных правонарушениях;

17. при отсутствии на судебном участке архивариуса (объединенного архива) вести архив судебного участка в соответствии с Инструкцией по архивной работе мирового судьи:

1) подготавливать и сдавать в архив законченные делопроизводством дела, журналы, наряды, карточки;

2) обеспечивать сохранность судебных дел и документов, создание необходимого режима хранения архива судебного участка;

3) осуществлять отбор судебных дел, материалов, нарядов и других документов для постоянного хранения и производить оформление документов на уничтожение;

принимать участие в экспертной комиссии по экспертизе документов, уничтожать архивные документы, сроки хранения которых истекли, составлять акты об уничтожении документов;

4) составлять годовые описи судебных дел и документов постоянного хранения, подлежащих передаче в архив.

18. осуществлять помощь в подготовке статистических отчетов помощнику мирового судьи;

при временном отсутствии помощника мирового судьи готовить статистические отчеты;

19. обеспечивать получение, хранение, использование, составление актов об уничтожении испорченных и списанных бланков исполнительных листов;

20. соблюдать этику служебного поведения, быть культурным и вежливым в общении с посетителями судебного участка, в телефонном разговоре; в общении с руководством соблюдать субординацию; поддерживать деловой имидж, культуру внешнего вида, деловой стиль в одежде.

Изучив требования и обязанности помощника судьи и секретаря судебного участка Аппарата мирового судьи можно сделать вывод, что:

Помощник судьи оказывает помощь судье в подготовке и организации судебного процесса и не вправе выполнять функции по осуществлению правосудия. Не вправе совершать действия, влекущие за собой возникновение, изменение либо прекращение прав или обязанностей лиц, участвующих в деле, и других участников процесса;

Секретарь судебного участка регистрирует уголовные, гражданские и административные дела; размещает на официальном сайте судебного участка в сети Интернет сведения о судебных делах; ведет электронную базу данных о судимости; организовывает и ведет работу по учету и хранению судебных дел и вещественных доказательств; осуществляет подготовку и направление документов по исполнению судебных решений; осуществляет выдачу документов из судебного дела и судебные дела для ознакомления по распоряжению мирового судьи; ведет архив судебного участка.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

При поступлении на государственную службу с гражданином заключается служебный контракт.

Служебный контракт по своей природе является административным договором, что подтверждается следующими признаками, характеризующими служебный контракт:

- это двухсторонний акт, основанный на добровольном, согласном волеизъявлении не равных между собой сторон;

- служебно-контрактные отношения возникают в сфере государственного управления, их регулирование осуществляется нормами административного, а не трудового или гражданского права;

- обязательной стороной служебного контракта является государство (наниматель), от имени которого выступает его представитель (лицо, замещающее государственную должность, либо должностное лицо государственной службы).

Основанием для заключения служебного контракта является акт о назначении на должность, сам же служебный контракт играет второстепенную роль. Юридическое значение правового акта государственного органа, на основе которого заключается служебный контракт, состоит в допуске гражданина, соответствующего законодательно установленным требованиям и прошедшего конкурсный отбор, к государственной службе.

И именно с момента этого допуска гражданин приобретает весь комплекс прав и обязанностей, закрепленных за любым гражданским служащим. Служебный контракт в данном случае призван лишь уточнить его права и обязанности по должности, особенности прохождения службы и другие условия служебной деятельности.

Изучение законодательства, регулирующего вопросы государственной гражданской службы, позволяет предложить следующую классификацию служебных контрактов: контракты с определенным сроком и контракты без определенного срока, что напрямую вытекает из содержания закона, представляется возможным классифицировать их по другим основаниям. Так, важным, прежде всего с практической точки зрения, представляется классификация служебных контрактов по их содержанию. В этом смысле их можно подразделить на простые (содержащие только обязательные к включению в него условия) и сложные (содержащие как обязательные, так и факультативные условия).

Еще одним основанием классификации служебных контрактов, по мнению автора, может выступать их реальное действие. Статья 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает возможность приостановления служебных контрактов, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. В связи с этим контракты о прохождении гражданской службы могут подразделяться на действующие и приостановленные.

Наконец, с позиций объема выполняемой работы, представляется допустимым выделить служебные контракты по основной работе и служебные контракты по работе по совместительству. Вопрос о возможности заключения с гражданскими служащими контрактов о работе по совместительству является одним из самых сложных, как с позиции теории, так и практической деятельности.

Существенное значение для уяснения природы служебных контрактов имеет понятие «предмет служебного контракта», под которым следует рассматривать отношения, связанные с осуществлением гражданином на постоянной основе в органе государственной власти деятельности по осуществлению возложенных на него в силу замещения должности государственной гражданской службы прав и обязанностей.

В законодательстве о государственной гражданской службе требуется формирование института служебных контрактов по совместительству.

В связи с этим необходимо:

- внести изменения в статью 23 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», дополнив ее часть 4 следующего содержания:

«Запрещается заключать служебный контракт по совместительству, с лицом, уже заключившим контракт (трудовой договор) о службе (работе) в ином государственном органе либо у иного работодателя;

- дополнить Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» статьей 27.1 следующего содержания:

«статья 27.1 Особенности осуществления служебной деятельности по совместительству»

1) С гражданским служащим может быть заключен срочный либо бессрочный служебный контракт о замещении должности государственной гражданской службы по совместительству в том же государственном органе, в котором он уже осуществляет служебную деятельность.

2) Особенности заключения такого контракта устанавливаются для федеральных гражданских служащих указами Президента Российской Федерации, а для гражданских служащих субъектов Российской Федерации – законами соответствующих субъектов».

Законодательно установленный порядок назначения на должность государственной гражданской службы до заключения служебного контракта, не дает ясного ответа на вопрос о моменте возникновения прав и обязанностей гражданского служащего. Для разрешения этого вопроса ч. 1 ст. 26 Федерального закона № 79-ФЗ от 27.07.2004г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» следует представить в следующей редакции:

«Служебный контракт заключается на основе решения конкурсной комиссии, принятого по результатам проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы. Назначение гражданина на должность государственной гражданской службы осуществляется актом государ-

ственного органа о назначении на должность гражданской службы ,принимаемым на основе заключенного с данным гражданином служебного контракта».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативно-правовые акты

1.1. Конституция Российской Федерации (Принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (<http://pravo.gov.ru/>). – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/>

1.2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 05 февраля 2018 г.) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (<https://www.garant.ru/>). – Режим доступа: <https://www.garant.ru/>

1.3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (в ред. от 7 марта 2018 г.) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (<https://www.garant.ru/>). – Режим доступа: <https://www.garant.ru/>

1.4. Федеральный закон от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 7 марта 2018 г.) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (<https://www.garant.ru/>). – Режим доступа: <https://www.garant.ru/>

1.5. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (в ред. от 23.05.2016 г.)

[Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (<https://www.garant.ru/>). – Режим доступа: <https://www.garant.ru/>

1.6. Постановление Правительства Российской Федерации от 24. 03. 2007 г. № 177 (в ред. от 9 ноября 2009 г.) «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства российской федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (<https://www.garant.ru/>). – Режим доступа: <https://www.garant.ru/>

1.7. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной службы Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (<http://pravo.gov.ru/>). – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/>

1.8. Федерального закона от 27.07.2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ((<https://www.garant.ru/>)). - Режим доступа: (<https://www.garant.ru/>)

2. Научная и учебная литература

2.1. Айман, Т. О. Трудовое право [Текст]: учебное пособие / Т.О. Айман. - М.: РИОР, 2016. – 302 с. – ISBN 978-5-369-01111-9

2.2. Атаманчук, Г. В. Основные положения концепции развития государственной службы в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Вестник государственной службы. - 2016. - №45-49 – Режим доступа: <https://istina.msu.ru/>

2.3. Атаманчук, Г. В. Сущность государственной службы [Текст]: теория, закон, практика / Г.В. Атаманчук, М.: Юрайт, 2016. - 251 с. - ISBN 987-0212-302-5

2.4. Байков, Н. М. Кадровый потенциал органов власти: опыт социологического анализа [Текст] / Н.М. Байков. - Хабаровск: ДВАГС, 2017. - 321 с. – ISBN 5-94456-004-5

2.5. Бахрах, Д. Н., Административное право [Текст]: учебник для вузов / Д.Н. Бахрах. - М.: Норма, 2016. - 800 с. – ISBN 5-89123-911-6

2.6. Василенко, А. И. Проблемы научного поиска перспектив развития института государственной службы в Российской Федерации [Текст] / А.И. Василенко // Юридический мир. - 2016. - № 12. - С.123-130

2.7. Гильмутдинов, В. Р. К вопросу о характеристике и основаниях классификации государственных должностей Российской Федерации [Электронный ресурс] // Черные дыры в Российском законодательстве. -2016.- № 5.- Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

2.8. Григорьев, И. В. Правовая природа контракта о прохождении военной службы [Текст] / И.В. Григорьев // Актуальные вопросы российского права. - 2017. - № 2. – С.45-50

2.9. Гришковец, А. А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации [Текст]: учебник / А.А. Гришковец. - М.: ДИС, 2016. – 521с. – ISBN 5-8018-0200-2

2.10. Гришковец, А. А. Проблемы правового регулирования и организации государственной гражданской службы в Российской Федерации: Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук [Электронный ресурс]. - 2016.- Режим доступа: <https://dlib.rsl.ru/>

2.11. Гудаев, Р. В. Вневедомственный контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе РФ [Текст]: дис...канд. юрид. Наук / Р.В. Гудаев. - М., РАГ, 2017. – 125 с.: ил. РГБ ОД, 61 06-12/1344

2.12. Гусев, А. В. Новое законодательство о противодействии коррупции в системе государственной и муниципальной службы [Текст] / А.В. Гусев // Российское право: Образование. Практика. Наука. - 2016. - № 2. – С.25-32

2.13. Гусев, А. В. Особенности метода правового регулирования труда на российской государственной службе [Текст] / А.В. Гусев // Вестник Уставного Суда Свердловской области. - 2016. - № 1. - С. 65-69

2.14. Гусов, К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России [Текст]: учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2016.- 262 с. – ISBN 5-98032-136-5

- 2.16. Ершова, Е. А. Трудовое право в России [Текст]: пособие для специалистов / Е.А. Ершова. – М.: Статус, 2017. – 618 с. - ISBN 978-5-8354-0424-7
- 2.17. Иванов, А. С. Кадровая политика современного государства [Текст]: учебник / А.С. Иванов. - М.: ПРИОР, 2016. – 342 с. – ISBN 5-8463-0224-3
- 2.18. Иванов, С. А., Иванкина Т. В., Куренной А. М., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы [Текст] / С.А. Иванов., А.М. Куренной // ЭЖ-Юрист.- 2017.- № 2. – С.65-68
- 2.19. Иванов, С. А. Трудовое право переходного периода [Текст] / С.А. Иванов // Государство и право. - 2016. - № 4. - С.14-18
- 2.20. Куренной, А. М., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Современные проблемы российского трудового права [Текст] / Правоведение. - 2017.- № 2. – С.22.
- 2.21. Кудис Э.В. Государственная гражданская служба как форма реализации публичных интересов // диссер. Кондидат юридических наук : Ростов-на-Дону, 2016, - 126 с.
- 2.21. Нарышкин, С. Е., Хабриева Т. Я. Административная реформа в субъектах Российской Федерации // Журнал российского права.- 2018. - № 10. - С.25-27
- 2.22. Ноздрачев, А. Ф. От концепции реформирования государственной службы к новым идеям правового регулирования государственно-служебных отношений в Российской Федерации [Текст] / А.Ф. Ноздрачев // Модернизация экономики России: итоги и перспективы. - 2017. - №12. – С.32-40
- 2.23. Ноздрачев, А. Ф. Государственная служба [Текст]: учебник для подготовки государственных служащих / А.Ф. Ноздрачев. - М.: Статус, 2015, - 251 с. – ISBN 5-8354-0015-4
- 2.24. Овсянко, Д. М. Государственная служба РФ [Текст]: учебное пособие / Д.М. Овсянко. - М.: Юристъ, 2016. - 321 с. – ISBN 5-7975-0505-3
- 2.25. Пресняков, М. В., Чаннов С. Е. Проблемы правового регулирования государственно-служебных отношений [Текст] / М.В. Пресняков // Трудовое право. - 2018. - № 3. – С.21-35

- 2.26. Пригожин, А. П. Методы развития организации [Текст]: А.П. Пригожин, - М.: МЦФЭР, 2016. – 125 с. – ISBN 5-7709-0198-5
- 2.27. Рэнней, О. Государственная служба [Текст] / О. Рэнней // Государственная служба. Вып. 1: Общие проблемы. - 2017. - №3. – С.32-36
- 2.28. Рябова, Е. Е. Развитие трудового права в современной России [Текст]: учебник / Е.Е. Рябова. - М.: ПРИОР, 2016. – 251 с. – ISBN 5-3654-0214-2
- 2.29. Скачкова, Г. С. Трудовые договоры в различных сферах деятельности [Текст]: Г.С. Скачкова. - М.: Проспект, 2017. – 251 с. – ISBN 5-8369-0143-0
- 2.30. Старилов, Ю. Н. Служебное право [Текст]: учебник / Ю.Н. Старилов. - М.: Инфра-М, 2017. – 362 с. – ISBN 978-5-91768-701-8
- 2.31. Хохлов, Е. Б. Трудовое право России [Текст]: учебник / Е.Б. Хохлов. - М.: Юрайт, 2016. - 125 с. – ISBN 978-5-9916-2330-8
- 2.32. Чиканова, Л. А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе [Текст] / А.Л. Чиканова // Журнал российского права. - 2017. - № 5. - С.17-19