

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И
ПРЕКРАЩЕНИЯ СЛУЖЕБНОГО КОНТРАКТА ГОСУДАРСТВЕННОГО
ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ
студента 4 курса 432 группы
направления 40.03.01 «Юриспруденция» юридического факультета
Джораева Эрдана

Научный руководитель

доцент, к.ф.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

А. В. Солдунов

инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

профессор, д.ю.н.,

заслуженный юрист РФ

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Г.Н.Комкова

инициалы, фамилия

Саратов 2023

Введение

Актуальность исследования в данном контексте заключается в том, что административная реформа, проведенная в России в начале XXI века, привела к существенным изменениям в системе государственной службы и органах исполнительной власти. Эти изменения имели прямое влияние на деятельность государственных служащих, которые играют важную роль в эффективности работы государственных структур.

В 2003 году был принят Федеральный закон "О системе государственной службы Российской Федерации" (ФЗ № 58), а в 2004 году – Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (ФЗ № 79). Эти законы стали основополагающими нормативными актами, регулируемыми государственно-служебные отношения в России. Они внесли новые нормы и правила, которые регулируют прием на государственную службу, квалификационные требования к служащим, условия труда, процедуры повышения в должности, а также основания и порядок прекращения служебного контракта.

Таким образом, исследование актуально, поскольку необходимо изучить и анализировать новые нормы и правила, установленные ФЗ № 58 и ФЗ № 79, и их влияние на государственно-служебные отношения. Понимание этих норм и их применение в практике государственной службы имеет важное значение для обеспечения справедливости, эффективности и законности в системе государственного управления.

Исследование также позволяет проанализировать практические последствия внедрения новых нормативных актов на уровне конкретных государственных органов и их влияние на служащих. Результаты такого исследования могут быть полезными для разработки и усовершенствования политики и практики в области государственной службы, а также для обеспечения эффективного функционирования государственных структур в России. Касательно к государственной гражданской службе данным

нововведением стал служебный контракт, который пришел на замену трудовому договору, который до этого заключался с государственными гражданскими служащими. После введение нового термина появился ряд вопросов теоретического плана, относящийся правовой природы этого явления. Так же появились вопросы практического плана по поводу заключения, изменения и расторжения служебных контрактов. Одной из главных проблем в этом плане является проблема определения сторон служебного контракта, особенности его содержания, а также типология служебных контрактов. Все это и повлияло на выбор темы исследования.

Цели и задачи дипломной работы. Одной из основных целей является изучение и анализ служебного контракта с государственным гражданским служащим как института в теоретическом и практическом отношении. Также одной из целей является выяснения отличия служебного контракта государственного гражданского служащего от трудового договора. Немаловажно и внимание к изучению вопроса относящийся к прекращению служебного контракта с государственным гражданским служащим.

Задачами работы являются:

определение понятия «служебный контракт» и изучение вопроса касающегося сторон служебного контракта с государственным гражданским служащим;

- особенность видов и содержания служебного контракта с государственным гражданским служащим;

- раскрытие процесса заключения служебного контракта с государственным гражданским служащим;

- особенность процедуры изменения служебного контракта с государственным гражданским служащим;

- анализ общих оснований прекращения служебного контракта с государственным гражданским служащим;

- исследование прекращения служебного контракта с

государственным гражданским служащим по инициативе представителя нанимателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Объектом исследования являются общественные отношения, относящийся к правовым регулированием служебных контрактов в структуре государственной гражданской службы Российской Федерации.

Предмет исследования содержит нормативные правовые акты о гражданской службе, служебном контракте, нужные для регулирования упомянутых отношений. Также к предмету исследования относятся научные труды отечественных ученых в области трудового и административного права.

Методологическая основа содержит общенаучные и специальные методы познания.

Чтобы рассмотреть служебный контракт на государственной гражданской службе с точки зрения вариативности его правового регулирования, использовался общенаучный диалектический метод. Также были использованы методы сравнения, описания, классификации, сравнения, анализа и синтеза.

Нормативную базу исследования составили Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации», Федеральный закон от 27.05.2003 №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ, Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ, подзаконные нормативные правовые акты.

Теоретическая значимость работы заключается в том, что научные исследование по этому вопросу проводились самостоятельно, то есть индивидуально. В задаче содержатся выводы и положения которые имеют значение общетеоретического плана для науки трудового права. Возможно это исследование по данному вопросу может помочь для более глубокого изучения общетеоретических и отраслевых исследований.

Практическая значимость работы состоит в создании рекомендаций и предложений, которые могут повлиять на изменение правового регулирования института служебного контракта. Также предполагается что данная работа поможет совершенствовать существующую правоприменительную практику.

Степень научной изученности. В отечественной науке много внимание не уделялось изучению служебного контракта с государственным служащим, так как он является новым правовым институтом. За последнее десятилетие несколько раз менялся характер правового регулирования данного феномена. Все это привело к тому что вопрос служебного контракта не достаточно был изучен. Ученые трудового права такие как Л.А. Чиканова, А.П. Нуритдинов, Е.Б. Хохлов, Е.А. Ершова и другие посвятили свои труды на изучение сущности служебного контракта с государственными служащими.

Можно также отметить ученых-административистов которые обратили свое внимание на такое понятие как «служебный контракт». К ним можно отнести А.В. Гусева, И.Б. Петров, А.К. Григорин и др.

Научная новизна обусловлена выявлением тренда в сфере изучение служебного контракта и выводами и рекомендациями, сделанными в ходе исследования.

Структура работы. Бакалаврская работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников и литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Глава 1 посвящена общей характеристике служебного контракта с государственным гражданским служащим. В рамках этой главы рассматриваются два основных аспекта: понятие и стороны служебного контракта, а также срок действия контракта и его отличия от трудового договора.

Раздел 1.1 "Понятие и стороны служебного контракта с государственным гражданским служащим" проводит более подробный анализ содержания и сути служебного контракта, раскрывая его роль и значение в контексте государственной службы.

В этом разделе осуществляется определение понятия служебного контракта и выяснение его сущности. Служебный контракт представляет собой юридический документ, заключаемый между государственным органом (нанимателем) и государственным гражданским служащим. Он устанавливает правовые основы и условия, регулирующие взаимоотношения между сторонами контракта в процессе осуществления государственной службы.

Служебный контракт имеет особое значение в государственной службе, поскольку он является основным инструментом, определяющим права и обязанности государственных гражданских служащих. Он обеспечивает стабильность и надежность в трудовых отношениях между нанимателем и служащим, устанавливая правовую основу для выполнения должностных обязанностей.

В данном разделе также рассматриваются основные черты и принципы, которыми руководствуется служебный контракт. Он должен быть заключен на основе взаимности, равноправия и добровольности сторон. Контракт должен соответствовать требованиям законодательства и включать в себя необходимые условия, такие как должность, оклад, рабочий

график, условия социального обеспечения и другие важные аспекты. В процессе анализа сторон контракта, государственного гражданского служащего и нанимателя (государственного органа или организации), исследуются их права, обязанности и ответственность. Государственный гражданский служащий обязан исполнять свои должностные обязанности с должной дисциплиной и профессионализмом, а также соблюдать нормы этики и правовые требования. В то же время, наниматель обязан обеспечить условия для эффективного выполнения служебных функций и защиты интересов служащего, а также осуществлять контроль за соблюдением контрактных условий.

В разделе 1.2 "Срок действия служебного контракта государственного гражданского служащего, его отличия от трудового договора" проводится более подробный анализ особенностей определения и установления срока действия служебного контракта, а также выясняются вопросы, связанные с продлением или прекращением контракта, а также возможностями изменения срока его действия. Кроме того, в данном разделе также рассматриваются отличия служебного контракта от трудового договора. Определение и установление срока действия служебного контракта являются важными вопросами, которые требуют внимания и детального анализа. Срок действия контракта может быть фиксированным или неопределенным. В случае фиксированного срока контракта стороны контракта определяют дату начала и дату окончания контракта. Это может быть определенный период времени, например, один год, два года и т.д. Неопределенный срок действия контракта означает, что контракт заключается на неопределенный период и продолжает действовать до его прекращения по установленным законодательством основаниям.

В разделе также производится анализ вопросов, связанных с продлением или прекращением контракта. Продление контракта может осуществляться путем соглашения сторон или по решению нанимателя, с соблюдением законодательства и условий контракта. Прекращение

контракта может наступать по истечении срока его действия или по иным основаниям, таким как увольнение, отставка или смерть гражданского служащего. В случае прекращения контракта, возможными последствиями могут быть выплата компенсации или предоставление соответствующих льгот и пособий. Отдельное внимание в разделе уделяется возможностям изменения срока действия служебного контракта. Изменение срока контракта может осуществляться по соглашению сторон или по решению нанимателя, при условии соблюдения требований законодательства и принципов равноправия.

Глава 2 посвящена заключению и изменению служебного контракта с государственным гражданским служащим. В этой главе рассматриваются процессы и особенности заключения контракта, а также возможности изменения его условий.

В разделе 2.1 "Заключение служебного контракта с государственным гражданским служащим" подробно исследуется процесс заключения контракта между государственным гражданским служащим и нанимателем. В данном разделе обсуждаются как правовые основы, регулирующие данный процесс, так и процедуры, которые необходимо соблюдать при заключении контракта. Заключение служебного контракта с государственным гражданским служащим основывается на соответствующих законодательных актах и нормативных документах, которые определяют правила и процедуры для приема на государственную гражданскую службу. Такие документы могут включать федеральные законы, постановления правительства, приказы министерств и другие нормативные акты, которые регулируют трудовые отношения государственных гражданских служащих. Процесс заключения контракта требует соблюдения определенных процедур, которые могут варьироваться в зависимости от конкретного государства или организации. Обычно служебный контракт подписывается между нанимателем, который может быть государственным органом, учреждением или организацией, и

государственным гражданским служащим, который претендует на занимаемую должность. В процессе заключения контракта могут проводиться собеседования, проверки квалификации и другие этапы отбора кандидатов.

В разделе 2.2 "Изменение служебного контракта с государственным гражданским служащим" более подробно исследуются возможности изменения условий служебного контракта в течение его срока действия. Данный раздел рассматривает различные ситуации, которые могут потребовать изменения контракта, такие как изменение должности, условий работы или вознаграждения, а также обсуждаются процедуры и требования, которые необходимо соблюдать при внесении изменений в контракт.

В процессе действия служебного контракта могут возникать ситуации, когда необходимо внести изменения в его условия. Например, государственный гражданский служащий может быть переведен на другую должность в организации, условия работы или режим труда могут измениться, либо вознаграждение может быть скорректировано. В таких случаях требуется провести процедуру изменения служебного контракта.

Процедуры и требования для изменения контракта могут быть определены законодательством или внутренними правилами и положениями организации. Обычно необходимо составить дополнительное соглашение к контракту, в котором прописываются изменения в условиях контракта. Это соглашение должно быть подписано обеими сторонами - нанимателем и государственным гражданским служащим.

Глава 3 посвящена прекращению служебного контракта с государственным гражданским служащим. В этой главе исследуются основания и процедуры прекращения контракта, как по инициативе сторон, так и по обстоятельствам, не зависящим от их воли.

В разделе 3.1 "Общие основания прекращения служебного контракта с государственным гражданским служащим" осуществляется подробный анализ различных оснований, которые могут привести к прекращению

служебного контракта между государственным органом и гражданским служащим. В данном разделе рассматриваются разнообразные общие причины, которые могут послужить основанием для прекращения контракта. Первым из оснований является истечение срока действия контракта. По истечении установленного периода времени, указанного в контракте, служебный контракт может быть прекращен. Это может произойти как по желанию сторон, если контракт не продлевается или не заключается новый контракт, так и по инициативе государственного органа, если есть основания для не продления контракта. Другим распространенным основанием для прекращения контракта является достижение гражданским служащим пенсионного возраста. При достижении определенного возраста, определенного законодательством или положениями государственного органа, контракт может быть прекращен, и служащий имеет право на выход на пенсию.

Также рассматривается основание прекращения контракта в случае несоответствия гражданского служащего требованиям должности. Если служащий не справляется с выполнением своих обязанностей, не соответствует квалификационным требованиям или не проходит аттестацию, контракт может быть расторгнут. Помимо вышеупомянутых оснований, в разделе также исследуются другие возможные причины прекращения контракта, такие как нарушение служебной дисциплины, совершение противоправных действий, недостоверность представленных документов или информации, не прохождение испытательного срока и другие подобные случаи. При изучении общих оснований прекращения служебного контракта также уделяется внимание правовым аспектам и последствиям для обеих сторон – государственного органа и гражданского служащего.

В разделе 3.2 "Прекращение служебного контракта с государственным гражданским служащим по инициативе представителя нанимателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон" более подробно

рассматриваются случаи, когда служебный контракт может быть прекращен по инициативе представителя нанимателя или в результате обстоятельств, не зависящих от воли сторон.

Один из таких случаев – прекращение контракта по инициативе представителя нанимателя. Подобное прекращение может быть обусловлено различными причинами, такими как нарушение служебной дисциплины, несоответствие профессиональным требованиям, систематическое неисполнение обязанностей или другие существенные нарушения со стороны служащего. При этом необходимо соблюдать определенные процедуры и требования, предусмотренные законодательством или внутренними правилами государственного органа, чтобы обеспечить справедливость и законность прекращения контракта. Также рассматриваются случаи прекращения контракта в результате обстоятельств, не зависящих от воли сторон. Эти обстоятельства могут включать форс-мажорные ситуации, такие как стихийные бедствия, военные конфликты, эпидемии или другие чрезвычайные события, которые делают невозможным или непрактичным продолжение служебного контракта. В таких случаях, обычно, применяются специальные правила и процедуры, чтобы регулировать прекращение контракта и учесть интересы обеих сторон. При анализе этого раздела также рассматриваются права и обязанности сторон при прекращении контракта. Государственный орган должен соблюдать установленные процедуры и предоставить служащему возможность защитить свои интересы и представить свою позицию в отношении прекращения контракта.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Государственная гражданская служба означает осуществление профессиональной служебной деятельности гражданскими служащими на основе служебного контракта. В то же время, служебный контракт, имея свою специфику, во многих аспектах является договором о труде. Вопросы, связанные с заключением служебного контракта, регулируются административным правом, что подчеркивает его близость к административному договору. Поэтому рекомендуется рассматривать служебный контракт на государственной гражданской службе как особую форму трудового соглашения, занимающую промежуточный статус между административным и трудовым договором. Служебный контракт предполагает наличие двух сторон: гражданского служащего и нанимателя, выступающего от имени государства. В данном случае руководитель государственного органа выступает в роли нанимателя.

Служебные контракты разнообразны, и ученые предлагают различные классификации. Однако деление служебных контрактов на срочные и контракты, заключенные на неопределенный срок, не вызывает серьезных дискуссий и закреплено в законодательстве. Кроме того, целесообразно законодательно установить такой правовой феномен, как служебный контракт по совместительству. При анализе содержания служебного контракта отмечается необходимость замены термина "существенные условия служебного контракта" на "обязательные условия". Обилие условий, имеющих производный характер, в содержании служебного контракта требует отказаться от их включения в сам контракт.

В процессе заключения служебного контракта возникает необходимость в изменении фактического состава, поскольку издание правового акта о приеме на службу предшествует заключению самого служебного контракта. Это вызывает споры среди ученых и может создавать трудности на практике. Однако в служебном контракте зафиксированы

права и обязанности сторон, и именно его заключение, подобно трудовому договору, является основным юридическим фактом возникновения государственно-служебных отношений. Следовательно, издание правового акта о приеме на службу должно происходить после заключения служебного контракта.

Процесс изменения служебного контракта с государственным гражданским служащим аналогичен процессу, применяемому в трудовом законодательстве. Однако мы считаем, что в некоторых ситуациях отсутствует необходимая конкретизация, которая должна присутствовать в таких случаях. Не только процедура изменения условий служебного контракта требует усовершенствования в законодательстве, но и легальное определение понятия "перевод". Законодательству следует более ясно определить виды перевода на гражданской службе, его причины и юридические последствия. Однако, по нашему мнению, самым важным является исключение противоречий в законодательных нормах, связанных с изменением существенных условий служебного контракта. Например, важно урегулировать вопрос о необходимости согласия гражданского служащего в указанной ситуации.

Значительная часть оснований прекращения служебного контракта схожа с нормами, установленными в трудовом законодательстве. Однако не всегда ясно, должны ли определенные положения Федерального закона № 79 применяться самостоятельно или с учетом соответствующих положений Трудового кодекса РФ. Поэтому в законодательстве необходимо урегулировать вопрос о процедуре учета мнения профсоюзного органа. Также важно уточнить порядок введения трудовых книжек специально для государственных гражданских служащих. В законе отсутствует разделение на общие и специальные основания прекращения служебного контракта, что затрудняет их систематизацию. Поэтому перечень общих оснований, перечисленных в статье 33 Федерального закона № 79, требуется дополнить новыми, которые содержатся в отдельных статьях закона, но не прописаны в

главе 6.

Основания прекращения служебного контракта на государственной гражданской службе можно разделить на традиционные, присущие общему трудовому законодательству, и специальные, характерные исключительно для данной сферы. Для более точного правового регулирования этих оснований необходимо их конкретизировать с использованием аналогии с Трудовым кодексом РФ. Важно усилить социальную защиту гражданских служащих при прекращении контракта в случаях нарушений запретов и ограничений, поскольку не все такие нарушения являются результатом вины служащего. Поэтому в приказе об увольнении следует четко указать данное основание, чтобы обеспечить необходимую ясность и соответствующие социальные гарантии.

Часть оснований прекращения служебного контракта по инициативе представителя нанимателя имеет безальтернативный характер для руководителя, поэтому более логично включить их в общий перечень причин увольнения. При рассмотрении прекращения служебного контракта в случае прогула важно уточнить понятие "служебное место гражданского служащего" в законодательстве. Увольнение гражданского служащего в связи с "утратой доверия" вызывает споры на практике, поэтому целесообразно установить законодательный дифференцированный подход к применению дисциплинарных взысканий в случае прекращения государственно-служебных отношений по данному основанию.

Необходимо запретить увольнение беременных женщин с государственной гражданской службы аналогично трудовому законодательству. Хотя институт приостановления служебных контрактов уже не существует, следует предусмотреть возможность восстановления в должности граждан после увольнения в связи с призывом в армию и в случае наступления чрезвычайных обстоятельств, учитывая отсутствие их вины в прекращении служебного контракта. Также рекомендуется законодательно установить требование к представителю нанимателя о

указании причин, по которым заключается с гражданским служащим срочный служебный контракт на срок менее пяти лет в случае наступления им предельного возраста пребывания на государственной гражданской службе.

И так, наша предлагаемая концепция имеет потенциал для существенного улучшения теоретической основы служебного контракта в качестве важного правового института. При ее реализации ожидается сокращение спорных вопросов, связанных с отдельными аспектами данного контракта, а также предотвращение возможных правовых коллизий, которые могут возникнуть на практике.

Введение научно обоснованных изменений и ясных нормативных положений способствует достижению более гармоничного и последовательного подхода к регулированию служебного контракта. Предлагаемые меры направлены на заполнение пробелов и устранение неопределенностей, которые могут сопровождать данный правовой институт.

В результате применения нашей концепции ожидается снижение степени дискуссионности в обсуждении служебного контракта, а также уменьшение возможных непредвиденных ситуаций на практике. Улучшение юридической ясности и устранение потенциальных противоречий способствуют эффективному функционированию служебного контракта в контексте государственной гражданской службы.

Таким образом, принятие наших предложений способствует совершенствованию правовой основы служебного контракта, улучшению его применения и предотвращению возможных негативных последствий на практике.