



**Уральский  
федеральный  
университет**

имени первого Президента  
России Б.Н.Ельцина

**Институт экономики  
и управления**

**Е. Г. ШАБЛОВА  
Л. И. ФИЛЮЩЕНКО  
О. В. ЖЕВНЯК**

# ПРАВО ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Учебное пособие



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ Б. Н. ЕЛЬЦИНА

Е. Г. Шаблова, Л. И. Филющенко, О. В. Жевняк

# ПРАВО ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Учебное пособие

Рекомендовано методическим советом  
Уральского федерального университета  
в качестве учебного пособия для студентов вуза, обучающихся  
по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция»,  
по специальности 40.05.03 «Судебная экспертиза»

Екатеринбург  
Издательство Уральского университета  
2024

УДК 35.08(075.8)  
ББК Ф033.141.3я73-1  
Ш13

Под общей редакцией  
Е. Г. Шабловой

Рецензенты:  
кафедра публичного права  
Уральского государственного экономического университета  
(заведующий кафедрой кандидат юридических наук, доцент *Е. И. Бахтеева*);  
*В. С. Раменская*, кандидат юридических наук, доцент  
(Уральский государственный юридический университет)

**Шаблова, Е. Г.**  
Ш13 Право государственной гражданской службы : учебное пособие / Е. Г. Шаблова, Л. И. Филющенко, О. В. Жевняк ; под общ. ред. Е. Г. Шабловой ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2024. – 176 с. – Библиогр.: с. 164–174. – 30 экз. – ISBN 978-5-7996-3799-6. – Текст : непосредственный.

ISBN 978-5-7996-3799-6

В учебном пособии рассматриваются вопросы правовой регламентации отношений, возникающих при прохождении государственной гражданской службы: процедура поступления на службу, требования к претендентам на замещение должности, права и обязанности служащих, их ответственность. Уделено внимание коррупционным нарушениям, затрагиваются вопросы совершенствования гражданской службы. Наряду с теоретическим материалом предлагаются практические задания и задачи, основанные на судебной практике.

Для студентов, изучающих дисциплины «Законодательство о государственной и муниципальной службе» и «Правовой статус работников в условиях цифровой среды».

УДК 35.08(075.8)  
ББК Ф033.141.3я73-1

# ОГЛАВЛЕНИЕ

От авторов .....	5
<b>1. ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА</b>	
<b>КАК ВИД ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ .....</b>	<b>7</b>
1.1. Понятие гражданской службы .....	7
1.2. Источники правового регулирования гражданской службы .....	16
1.3. Принципы гражданской службы .....	22
<i>Задачи</i> .....	25
<i>Контрольные вопросы</i> .....	27
<i>Практические задания</i> .....	27
<b>2. ДОЛЖНОСТИ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ .....</b>	<b>29</b>
2.1. Понятие и классификация должностей гражданской службы .....	29
2.2. Муниципальная служба .....	37
<i>Задачи</i> .....	38
<i>Контрольные вопросы</i> .....	40
<i>Практические задания</i> .....	40
<b>3. ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ</b>	
<b>СЛУЖЕБНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ .....</b>	<b>41</b>
3.1. Конкурсный порядок поступления на службу .....	41
3.2. Ограничения, связанные с гражданской службой .....	45
3.3. Понятие, содержание служебного контракта .....	48
3.4. Должностной регламент .....	53
3.5. Личное дело гражданского служащего .....	54
<i>Задачи</i> .....	56
<i>Контрольные вопросы</i> .....	61
<i>Практические задания</i> .....	62
<b>4. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ</b>	
<b>СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....</b>	<b>63</b>
4.1. Основные права и обязанности гражданского служащего .....	63
4.2. Запреты для гражданских служащих .....	78

4.3. Конфликт интересов и его предотвращение .....	83
4.4. Формирование резерва на выдвижение .....	92
4.5. Профессиональная подготовка и профессиональное развитие гражданских служащих .....	94
4.6. Аттестация гражданских служащих .....	99
4.7. Служебная дисциплина .....	101
4.8. Изменение условий служебного контракта .....	107
<i>Задачи</i> .....	109
<i>Контрольные вопросы</i> .....	120
<i>Практические задания</i> .....	121
5. ПРЕКРАЩЕНИЕ СЛУЖЕБНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ .....	123
5.1. Основания прекращения служебного контракта .....	123
5.2. Расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего .....	125
5.3. Расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя .....	126
5.4. Приостановление и прекращение служебного контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон .....	136
<i>Задачи</i> .....	138
<i>Контрольные вопросы</i> .....	145
<i>Практические задания</i> .....	146
6. СЛУЖЕБНЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ .....	147
6.1. Понятие служебных споров. Органы, разрешающие споры гражданских служащих .....	147
6.2. Разрешение служебных споров в суде .....	150
<i>Задачи</i> .....	157
<i>Контрольные вопросы</i> .....	163
<i>Практические задания</i> .....	163
Информационные ресурсы, рекомендуемые для изучения .....	164

## ОТ АВТОРОВ

Изучению законодательства о государственной и муниципальной службе предшествует освоение таких юридических дисциплин, как «Правоведение», «Конституционное право», «Трудовое право. В комплексе это позволяет обеспечить полноценную подготовку студентов, расширить представление о системе государственной гражданской службы. Студенты – те, кто обучается в магистратуре по направлению подготовки «Юриспруденция», и те, кто обучается по специальности «Судебная экспертиза», – в будущем придут работать в государственные и негосударственные учреждения, будут обеспечивать их надлежащую деятельность. Залогом успешной работы экспертов и других специалистов является знание системы государственных органов и принципов их деятельности, организации труда и правового статуса государственных гражданских служащих.

Учебное пособие предназначено для расширения и углубления знаний о системе государственной гражданской службы Российской Федерации. Профессиональная деятельность государственных служащих регулируется довольно большим объемом законов и иных нормативных правовых актов, которые содержат специфическую терминологию, написаны сложным языком, что создает трудность в восприятии учебного материала студентами. В пособии адаптируются основные положения законодательства, регламентирующие профессиональную деятельность гражданских служащих. Материал изложен последовательно: вначале излагаются основные понятия и категории, освещаются процедуры поступления на государственную гражданскую службу. Значительный раздел посвящен вопросам осуществления профессиональной деятельности служащих, предоставляемым им гарантиям и компенсациям. Завершается рассмотрением оснований прекращения гражданской службы и существующим механизмам защиты их

прав. Законодательство о государственной гражданской службе не отличается стабильностью, актуальные изменения законодательства последних лет нашли отражение в пособии, учтена судебная практика. Хотя система государственной гражданской службы в целом сложилась, вопросы совершенствования правового регулирования гражданской службы остаются в поле зрения специалистов. Существуют проблемные аспекты, например оценка профессионального уровня служащего или борьба с коррупционными проявлениями. Стоит задача совершенствования деятельности кадровых служб, так как их функции расширяются и усложняются в связи с использованием информационных технологий, обеспечением защиты персональных данных государственных служащих.

Кроме теоретического материала учебное пособие содержит контрольные вопросы по темам курса, практические задания для самостоятельной работы, задачи, основанные на конкретных жизненных ситуациях, судебной практике, которые способствуют изучению законодательства и практики его применения. Отдельные вопросы представлены в виде таблиц, что облегчает усвоение учебного материала. В конце пособия дан список информационных ресурсов, рекомендуемых для изучения, в который включены основные нормативные правовые акты, в том числе обзоры судебной практики, а также учебные, научные, справочные книги и электронные ресурсы.

# 1. ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА КАК ВИД ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

## 1.1. Понятие гражданской службы

Термин «государственная служба» имеет много значений. По мнению видного русского правоведа Н. М. Коркунова, государственная служба – «особое публично-правовое отношение служащего к государству, основанное на подчинении и имеющее своим содержанием деятельность, совершаемую от лица государства»<sup>1</sup>. По мере развития юридической науки содержание этого понятия наполнялось новым содержанием. В настоящее время в науке существуют разные, иногда противоположные взгляды на рассматриваемое понятие. К изучению вопроса о государственной службе в теоретическом плане в современной юриспруденции обращаются прежде всего ученые – представители науки административного права, рассматривая государственную службу с публично-правовых позиций. Представители науки административного права говорят о формировании и совершенствовании служебного права<sup>2</sup>. Служебное право рассматривают как важнейшую составную часть российского административного права, опирающуюся на сложно-структурированное законодательство о государственной службе. Ставится задача разработки терминологии, позволяющей отойти от категорий трудового права.

Специалисты в области трудового права, например Е. А. Ершова, полагают, что государственная служба – один из видов трудовой деятельности, обладающий определенной спецификой. Деятельность

---

<sup>1</sup> Коркунов М. Н. Русское государственное право. Т. 1. Издание шестое. СПб., 1909. С. 399–401 // «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/edu/student/download\\_books/book/korkunov\\_nm\\_russkoe\\_gosudarstvennoe\\_pravo\\_tom\\_i\\_vvedenie\\_i\\_obshchaya\\_chast/](https://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/korkunov_nm_russkoe_gosudarstvennoe_pravo_tom_i_vvedenie_i_obshchaya_chast/) (дата обращения: 08.08.2023).

<sup>2</sup> Например: Служебное право : учеб. пособие / Д. А. Абезин, Э. В. Голоманчук, Р. О. Мельников и др. Волгоград, 2016. 132 с.

служащего рассматривается ими как выполнение обязанностей по конкретной профессии, специальности, квалификации (должности). Отношения на госслужбе признаются трудовыми<sup>3</sup>. Общность с трудовым регулированием усматривают в содержании норм, регламентирующих труд государственных гражданских служащих. В качестве довода приводятся близость правовых институтов, схожесть терминов – служебный контракт, служебная дисциплина, служебное время и т. п. Применяют конструкцию о специальном законе, отменяющем действие общих норм (*lex specialis derogate lege generali*), считая, что труд гражданских служащих является лишь особым специфическим видом трудовой деятельности. Аргументируют и тем, что международные нормы, в частности Конвенция МОТ «О трудовых отношениях на государственной службе» 1978 г., признают отношения на государственной службе трудовыми<sup>4</sup>.

Существует также мнение, что государственная служба – комплексный межотраслевой институт, охватывающий нормы многих отраслей права: административного, гражданского, трудового, финансового и даже уголовного<sup>5</sup>. В процессе дискуссии специалистами отмечалось, что не только в России, но и в других странах с развитыми правовыми системами имеется сложность в разграничении публично-правовых и частноправовых начал в организации и деятельности государственных служащих.

Современное состояние государственной службы России является результатом административной реформы, в ходе которой ставилась цель совершенствования деятельности государственных органов. Эффективность деятельности властных структур определяет деятельность государственных служащих. Проведение административной реформы привело к преобразованию государственной службы. С целью реформирования государственной службы было при-

---

<sup>3</sup> См.: *Ершова Е. А.* Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. М., 2008. С. 6–7.

<sup>4</sup> См.: Конвенция МОТ «О трудовых отношениях на государственной службе» (1978) // «Викибриф»: [сайт]. URL: [https://ru.wikibrief.org/wiki/Labour\\_Relations\\_\(Public\\_Service\)\\_Convention,\\_1978](https://ru.wikibrief.org/wiki/Labour_Relations_(Public_Service)_Convention,_1978) (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>5</sup> См.: *Конин Н. М.* Административное право России. М., 2007. С. 104.

нято несколько законов, которые способствовали появлению новых форм регулирования служебных отношений. Важную роль сыграло принятие Федерального закона РФ «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ (далее – ФЗ № 58)<sup>6</sup> и Федерального закона РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (далее – ФЗ № 79)<sup>7</sup>. На основе этих законов были проведены эксперименты с целью внедрения современных технологий управления в системе государственной службы, совершенствования систем оплаты служебной деятельности гражданских служащих и оптимизации штатной численности федеральных государственных органов.

Многие аспекты формирования государственной гражданской службы решались Указами Президента РФ (от 10 марта 2009 г. № 261, от 7 мая 2012 г. № 601, от 11 августа 2016 г. № 403, от 24 июня 2019 г. № 288), оказавшими большое влияние на развитие системы государственной службы России, повышение результативности профессиональной служебной деятельности. Были поставлены задачи совершенствования законодательства в сфере организации и функционирования государственной службы, определены меры по ускоренному внедрению информационно-коммуникационных технологий в государственных органах. Проводились эксперименты, направленные на развитие гражданской службы, создание специализированного информационного ресурса, облегчающего деятельность кадровых служб госорганов.

Развивалось и законодательство субъектов РФ, предусматривающее формирование и развитие системы государственной службы субъекта РФ.

Многие из упомянутых задач, поставленных в программных документах, были решены законодателем. Можно констатировать,

---

<sup>6</sup> См.: Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // «Гарант.ру» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/185886/> (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>7</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79 // «КонсультантПлюс» : [сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/) (дата обращения: 08.08.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

что правовое оформление института государственной службы состоялось и сейчас речь идет о повышении его эффективности и увеличении доверия граждан к институтам государственной власти. Совершенствование отдельных элементов системы государственной гражданской службы, повышения профессионального уровня служащих, знаний и умений продолжается. Так, успешно реализуется конкурс «Лидеры России», целью которого является поиск перспективных управленцев. Многие из отличившихся соискателей конкурса заняли должности на государственной гражданской службе. В 2023 г. стартовал уже пятый конкурс «Лидеры России».

Общая численность работников государственных органов и органов местного самоуправления приведена в табл. 1, 2 на основании данных Федеральной службы государственной статистики<sup>8</sup>. В общую численность работников, помимо лиц, замещающих государственные, муниципальные должности и должности государственной гражданской (муниципальной) службы, включены иные категории сотрудников. В то же время приведенные данные не учитывают сотрудников таких служб, как СВР России, ФСБ России и других.

Т а б л и ц а 1

**Общая численность работников государственных органов  
и органов местного самоуправления (чел.)**

Численность работников	Год			
	2018	2019	2020	2021
Численность работников государственных органов и органов местного самоуправления	2 156 272	2 157 937	2 327 623	2 273 817
Численность работников на федеральном уровне	49 612	50 940	51 619	53 093
Численность работников на региональном уровне	2 106 660	2 106 997	2 276 004	2 220 724

<sup>8</sup> См.: Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11191?print=1> (дата обращения: 20.09.2023).

**Численность работников государственных органов  
и органов местного самоуправления  
на 10 000 человек постоянного населения РФ (чел.)**

Численность работников	Год			
	2018	2019	2020	2021
Численность работников государственных органов и органов местного самоуправления по РФ	143,5	147	159,2	156
Численность работников государственных органов и органов местного самоуправления по Центральному федеральному округу	125,4	126,7	135,5	132,9
Численность работников государственных органов и органов местного самоуправления по Уральскому федеральному округу	149,4	148,9	165,5	162,6
Численность работников госорганов и органов местного самоуправления Свердловской области	128,2	128,9	144	142,3

Численность государственных гражданских служащих в общем числе сотрудников в статистических данных не выделяется. На рис. 1 представлено распределение численности работников государственных органов и органов местного самоуправления по ветвям власти.

Определение государственной гражданской службы дается в законодательстве: это профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности РФ и государственные должности субъектов РФ (ст. 3 ФЗ № 79)<sup>9</sup>. В определении можно

<sup>9</sup> Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

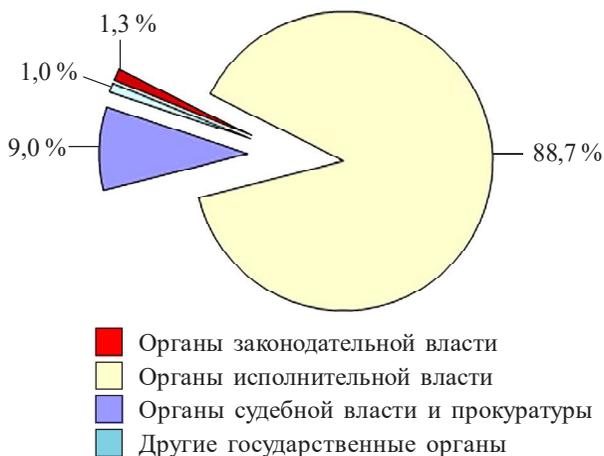


Рис. 1. Распределение численности работников государственных органов и органов местного самоуправления по ветвям власти на конец 2021 г., в процентах (по данным Федеральной службы государственной статистики)<sup>10</sup>

выделить несколько признаков. Прежде всего нужно отметить, что государственная служба – это профессиональная деятельность, которая является профессией для служащего. Предполагает наличие профессиональной квалификации, высокого уровня подготовки служащего, определенных личностных качеств и готовность к ограничениям, налагаемым статусом гражданского служащего. Профессионализм обеспечивается установлением квалификационных требований к служащим, претендующим на соответствующие должности.

В процессе осуществления деятельности гражданским служащим реализуется компетенция государственного органа. Деятельность служащего направлена на обеспечение функционирования государственного органа. По содержанию эта деятельность представляет исполнение должностных обязанностей служащим на должности государственной службы, включенной в реестр. Гражданские

<sup>10</sup> См.: Численность работников государственных органов и органов местного самоуправления по ветвям власти и уровням управления // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11191?print=1> (дата обращения: 20.09.2023).

служащие исполняют обязанности не в интересах конкретного лица, а для государства и общества в целом. Деятельность сотрудников можно рассматривать как осуществление функций государственного органа, который в установленных правовых формах и при помощи определенных методов осуществляет государственную власть в различных сферах общественной жизни. В системе государственного управления гражданские служащие принимают приказы, распоряжения, применяют меры принуждения, совершают действия, направленные на защиту прав и свобод граждан. Гражданская служба осуществляется в органах, реализующих законодательную, исполнительную, судебную власти, действующие от имени государства. Для уяснения рассматриваемого понятия имеют значение такие термины, как «область профессиональной служебной деятельности» и «вид профессиональной служебной деятельности», отражающие задачи, функции государственных органов, а также специализацию на отдельных задачах и функциях в пределах области профессиональной деятельности.

Не менее важным признаком государственной службы является то, что это публичная деятельность открытая. Публичность проявляется в доступности информации о деятельности гражданских служащих, принимаемых решениях, затрагивающих права и интересы граждан и организаций. Об этом свидетельствует наличие официальных сайтов государственных органов в Интернете с информацией о деятельности органов, принятых решениях, консультации, разъяснения. Содержится информация о контактах с соответствующими подразделениями, службами.

Государственная служба является оплачиваемой деятельностью (за счет бюджетов – федерального или областного – в зависимости от того, в каком государственном органе гражданин замещает должность). При всем многообразии понимания термина «служение» по своему значению государственная служба – это служение на благо государства, служение людям.

Гражданская служба – один из видов государственной службы. ФЗ № 58 выделяет три вида государственной службы: государственная гражданская служба (в государственных органах РФ и ее

субъектов); государственная военная служба; государственная служба иных видов (полицейская, таможенная и проч. – правоохранительная)<sup>11</sup> (рис. 2).

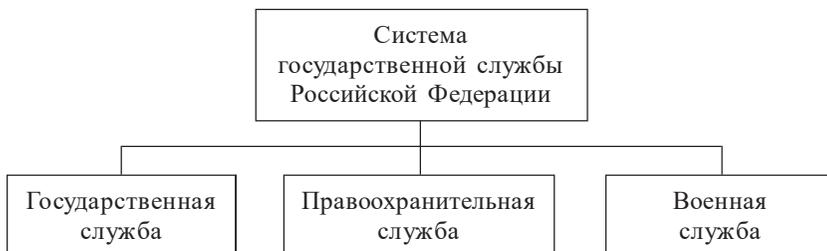


Рис. 2. Система государственной службы

Гражданская служба определяется методом исключения: профессиональная служебная деятельность на должностях является гражданской службой, если не относится к должностям военной и правоохранительной службы. Определение военной и правоохранительной службы дано в ст. 6 и 7 ФЗ № 58<sup>12</sup>. Рассмотрение трех видов государственной службы в единой системе расширяет возможности служащих, позволяет переходить с одного вида службы на другой, сохраняя гарантии и льготы.

Закон различает федеральную государственную службу и государственную службу субъектов России. Федеральная государственная служба осуществляется на должностях в аппарате федеральных органов представительной, исполнительной и судебной власти. Такими органами являются, например, Администрация Президента РФ, аппарат Правительства РФ, Верховного суда РФ, а также иные государственные органы.

Государственная служба субъектов РФ регламентируется законами субъектов РФ. В законах субъектов РФ определяются квали-

---

<sup>11</sup> См.: Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/185886/> (дата обращения: 20.09.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

<sup>12</sup> См.: Там же.

фикационные требования по должностям, замещаемым госслужащими субъекта РФ, порядок поступления на госслужбу, уточняется круг прав и обязанностей госслужащих субъекта<sup>13</sup>. Закрепляется порядок назначения и размеры содержания госслужащих субъекта, дополнение федерального перечня компенсационных выплат и пособий госслужащим, уточнение гарантий для госслужащих, установление условий и порядка предоставления отпусков и проч. При определении этих положений необходим учет федеральных законов по вопросам государственной службы. Важно то, что установлен круг вопросов, по которым в субъектах может осуществляться собственное регулирование (ведение личных дел, поощрение государственных служащих, финансирование государственной службы и проч.).

Законодательство проводит различие между лицами, замещающими государственные должности, и лицами, замещающими должности государственной гражданской службы. Гражданская служба состоит в обеспечении исполнения полномочий лиц, замещающих государственные должности, и государственных органов (как федеральных, так и субъектов РФ)<sup>14</sup>. Лица, замещающие государственные должности, четко определены в Конституции РФ (государственные должности РФ). Государственные должности субъектов РФ названы в конституциях и уставах субъектов РФ. В этом способе установления состоит отличительный признак государственных должностей. К государственным должностям отнесены Президент РФ, депутат Государственной думы, федеральный министр и другие<sup>15</sup>. Некоторые государственные должности устанавливаются отдельными федеральными законами. Насчи-

---

<sup>13</sup> Например: Закон Свердловской области «Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области» от 15 июля 2005 г. № 84-ОЗ // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/21075817/> (дата обращения: 17.05.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

<sup>14</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>15</sup> См.: Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/10103000/> (дата обращения: 20.09.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

тывается свыше 50 государственных должностей. На обеспечение функционирования этих лиц и нацелена деятельность гражданских служащих.

Государственными органами являются федеральные министерства, агентства и службы, а также территориальные структуры федеральных органов исполнительной власти. Для государственных органов характерно то, что они обладают государственно-властными полномочиями<sup>16</sup>. В органах государственной власти субъектов РФ уставами и конституциями устанавливаются государственные должности губернатора, председателя правительства субъекта России, министра правительства, председателя избирательной комиссии, уполномоченного по правам человека<sup>17</sup>.

Государственная гражданская служба призвана обеспечивать исполнение полномочий лиц, замещающих государственные должности, и осуществление функций государственных органов. Именно на эти категории государственных служащих, трудящихся в упомянутых структурах, на «должностях государственной службы», распространяется действие ФЗ № 79.

## **1.2. Источники правового регулирования гражданской службы**

Основным источником правового регулирования государственной службы является Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.<sup>18</sup>, которая определяет принципы организации и деятельности государственной службы, закрепляется единство системы государственной власти. В Конституции РФ продекларировано, что федеральная государственная служба находится в ведении

---

<sup>16</sup> См.: Основы правового государства : учеб. пособие / Е. Г. Шаблова, С. В. Бендюрина, Н. А. Жумаканова и др. ; под общ. ред. Е. Г. Шабловой. Екатеринбург, 2022. С. 45.

<sup>17</sup> Например: Закон Свердловской области «Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области» от 15 июля 2005 г. № 84-ОЗ.

<sup>18</sup> Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.

Российской Федерации, закреплена структура государственных органов, распределение полномочий между ними. Государственная служба субъектов РФ находится в их ведении. Законодательные собрания, высшие должностные лица субъектов РФ принимают соответствующие акты, определяющие деятельность гражданских служащих конкретного субъекта в пределах своей компетенции.

На основе Конституции РФ принят упомянутый выше Федеральный закон РФ «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ<sup>19</sup>, который определяет организационные основы системы государственной службы РФ и ее виды. Для такого вида службы, как гражданская, определяющим источником является Федеральный закон РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ<sup>20</sup>. Он регулирует отношения, связанные с установлением правового положения федеральных гражданских служащих, с организацией и осуществлением гражданской службы. Закон определяет порядок поступления на службу и ее прохождение. Установлены механизмы продвижения по службе, основания прекращения служебных отношений. Оба названных закона служат основой для принятия иных нормативных правовых актов о гражданской службе, в том числе законов о гражданской службе субъектов России.

С целью предупреждения коррупционных проявлений на государственной службе, повышения эффективности деятельности гражданских служащих принят ряд законов. Таков, например, Федеральный закон РФ «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ (далее – ФЗ № 273)<sup>21</sup>, Федеральный закон РФ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» от 3 декабря

---

<sup>19</sup> См.: Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021).

<sup>20</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>21</sup> См.: Федеральный закон РФ «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ // «Гарант»: сайт. URL: <https://base.garant.ru/12164203/> (дата обращения: 08.08.2023).

2012 г. № 230-ФЗ<sup>22</sup>. Для предупреждения коррупционных нарушений важен Федеральный закон РФ от 07 мая 2013 г. № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»<sup>23</sup>. Законы дают представление, что такое коррупция и коррупционные правонарушения, какие правовые последствия они влекут. Эти законы влияют на выполнение гражданами служащими своих профессиональных обязанностей, а в итоге – на качество и эффективность работы государственных органов, повышение авторитета государства и доверия к государственным структурам.

Муниципальная служба не входит в систему государственной, но связь между ними существует (возможны переходы из одного органа в другой, сохранение стажа службы). В связи с чем в числе источников правового регулирования можно назвать Федеральный закон РФ «О муниципальной службе РФ» от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ (далее – ФЗ № 25)<sup>24</sup>. Государственная гражданская служба является предметом внимания Президента РФ. Указы Президента РФ – самый распространенный источник в данной сфере, многие аспекты гражданской службы регламентируются ими: установление реестра должностей гражданской службы, определение порядка конкурсного отбора претендентов на службу, процедур

---

<sup>22</sup> См.: Федеральный закон РФ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» от 3 декабря 2012 г. № 230-ФЗ // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/70271682/> (дата обращения: 03.03.2023).

<sup>23</sup> См.: Федеральный закон РФ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами» от 07 мая 2013 г. № 79-ФЗ // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/70372954/> (дата обращения: 03.03.2023).

<sup>24</sup> См.: Федеральный закон «О муниципальной службе Российской Федерации» от 2 июля 2007 г. № 25 // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/8159147/152c9e5d938eda344f0ddcab4fe40a55/> (дата обращения: 03.03.2023).

проведения аттестации гражданских служащих, формирования кадрового резерва, профессионального развития и проч. Постановления Правительства РФ, акты отдельных министерств конкретизируют положения законов. Так, Министерство труда РФ дает разъяснения о порядке применения тех или иных положений законодательства, контролирует прохождение дополнительного обучения, профессионального развития гражданских служащих, определяет критерии оценки профессионального уровня.

Субъекты РФ вправе иметь свое законодательство о гражданской службе. К источникам правового регулирования государственной службы субъектов РФ можно отнести Устав субъекта РФ, Закон о государственной гражданской службе субъекта<sup>25</sup>, иные законы<sup>26</sup>, указы губернатора области и иные нормативные правовые акты субъектов РФ.

Практическое значение имеет определение того, как соотносятся законодательство о государственной и муниципальной службах и трудовое законодательство. В ст. 5 ФЗ № 79, посвященной источникам правового регулирования службы, не говорится о регулировании гражданской службы Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ). Как видно, устанавливается приоритет законодательства о гражданской службе, которое по своей природе относится к системе публичного (административного) права. Однако ТК РФ и другие акты о труде применяются к отношениям гражданской службы в случаях, не урегулированных законом и другими актами федерального законодательства, что следует из ст. 11 ТК РФ<sup>27</sup>. О субсидиарном применении трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, говорит ст. 73

---

<sup>25</sup> Например: Закон Свердловской области «Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области» от 15 июля 2005 г. № 84-ОЗ.

<sup>26</sup> Например: Закон Свердловской области «О стаже государственной гражданской службы Свердловской области и стаже муниципальной службы в Свердловской области» от 21 января 1997 г. №5-ОЗ // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/> (дата обращения: 17.05.2023).

<sup>27</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения: 20.09.2023).

ФЗ РФ № 79<sup>28</sup>. Приоритет специального законодательства устанавливает и ФЗ РФ № 58. В п. 4 ст. 10 этого закона внесено дополнение, которым уточняется, что, если есть отсылка к трудовому законодательству, применяемому к отношениям, возникающим при прохождении государственной службы соответствующего вида, трудовое законодательство применяется в части, не противоречащей настоящему Федеральному закону и закону о конкретном виде государственной службы<sup>29</sup>.

Законом № 79 не в полной мере урегулированы отношения по прохождению государственной гражданской службы. Не предусмотрено, например, предоставление гарантий при направлении гражданского служащего в служебную командировку, совмещении работы с обучением и в других случаях. Не установлены правила материальной ответственности сторон служебного контракта, не закреплены требования охраны труда и особые условия труда беременных женщин и лиц с семейными обязанностями, гражданских служащих, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах, не предусмотрены правила исполнения судебных решений о восстановлении на работе, правила поворота исполнения решений по трудовым делам. При отсутствии таких норм применяются соответствующие положения ТК РФ. Встречается прямая отсылка к трудовому законодательству, например ч. 4 ст. 53.1, ч. 17 ст. 70 ФЗ № 79. К сожалению, в рассматриваемом законе не нашло отражения введение систем электронного документооборота, хотя в управленческой деятельности последних лет широко используются цифровые технологии, в том числе дистанционная работа. Можно воспользоваться общими правилами ст. 22.1, 22.2 и 22.3 ТК РФ, а также нормами гл. 49.1 ТК РФ, определяющими процедуры электронного документооборота, права работников и гарантии. В деятельности кадровых служб госу-

---

<sup>28</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>29</sup> См.: Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021).

дарственных органов используются информационные системы при работе с кадровым составом. При этом информационные системы в области гражданской службы субъектов России должны быть совместимы с федеральной ГИС (ст. 44.1 ФЗ № 79)<sup>30</sup>.

Российская Федерация является участником международных договоров, регулирующих отношения, связанные с гражданской службой. К ним, в частности, относятся международные конвенции, касающиеся прав всех лиц (Всеобщая декларация прав человека (принята 10.12.1948 г.), Международный пакт о гражданских и политических правах (принят 16.12.1966 г.), Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят 16.12.1966 г.) и конвенции, направленные на регулирование такого специфического вида деятельности, как государственное управление (Конвенция ООН против коррупции (принята Резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи ООН от 31.10.2003 г.))<sup>31</sup>, Конвенция МОТ «О трудовых отношениях на государственной службе» (1978)<sup>32</sup>, Конвенция МОТ «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» (1978)<sup>33</sup>. Международные нормы имеют значение для развития правового регулирования государственной гражданской службы, служат основой для принятия норм и иногда текстуально воспроизводятся в законодательстве России. В частности, принципы, на которых основана гражданская служба, вытекают из международных норм – о равном доступе к службе, о запрете дискриминации и проч.

---

<sup>30</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>31</sup> См.: Конвенция ООН против коррупции (принята Резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи ООН от 31.10.2003 г // «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_121140/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121140/) (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>32</sup> См.: Конвенция МОТ «О трудовых отношениях на государственной службе» (1978) // «Викибриф»: [сайт]. URL: [https://ru.wikibrief.org/wiki/Labour\\_Relations\\_\(Public\\_Service\)\\_Convention\\_1978](https://ru.wikibrief.org/wiki/Labour_Relations_(Public_Service)_Convention_1978) (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>33</sup> См.: Конвенция МОТ «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» (1978) // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/2541317/> (дата обращения: 20.09.2023).

### 1.3. Принципы гражданской службы

Принципы, закрепленные в ФЗ РФ № 79, образуют исходные начала организации гражданской службы в РФ и основу правового положения гражданских служащих. Принципы закладывают начало организации гражданской службы, раскрывают содержание, смысл положений закона о гражданской службе. Поскольку упомянутый закон является основополагающим, принципы должны учитываться при принятии новых норм о гражданской службе или их изменении. В принципах гражданской службы находят отражение общие принципы организации и деятельности государства, его структур и в то же время присущие именно гражданской службе. Соблюдение принципов способствует формированию позитивного образа гражданского служащего, повышению доверия к структурам государства и решениям, принятым государственными органами. Принципы помогают лучше понять смысл норм законодательства, раскрывая, почему законодателем принято то или иное решение. Федеральный закон № 79 называет следующие принципы.

Одним из важнейших является принцип приоритета прав и свобод человека (подп. 1 ст. 4 ФЗ № 79)<sup>34</sup>. Он вытекает из конституционной нормы, согласно которой признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства и всех государственных служащих (ст. 2, 18 Конституции РФ)<sup>35</sup>. Сам государственный служащий должен быть ответственным человеком, соблюдать права и интересы граждан. В своей практической деятельности он должен противодействовать попыткам нарушений прав и законных интересов граждан. В случае противоречий, коллизии в конкретной жизненной ситуации государственный служащий должен руководствоваться данным принципом.

---

<sup>34</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>35</sup> См.: Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/10103000/> (дата обращения: 20.09.2023).

Принцип единства правовых основ федеральной государственной службы и государственной службы субъектов РФ<sup>36</sup> предопределяется федеративным устройством России. Для обеспечения целостности государства необходимо единое правовое регулирование основ государственной службы и правового положения гражданских служащих. Единство обеспечивается созданием системы государственных органов, связанных общими задачами, стоящими перед органами власти РФ и ее субъектов. Гражданские служащие подчинены общим правилам независимо от того, служат ли они РФ или субъекту РФ. Например, установлена единая система категорий и групп должностей гражданской службы, классные чины гражданских служащих, единые права и обязанности, общие требования и запреты, порядок прохождения службы.

Принцип равного доступа к гражданской службе<sup>37</sup> предполагает, что граждане допускаются к службе с учетом имеющейся профессиональной подготовки, соответствующей содержанию и объему полномочий по должности гражданской службы, по способностям и умениям. Дискриминационные проявления не должны иметь места. Равный доступ к службе обеспечивается открытостью информации о вакансиях на сайтах государственных органов, единых квалификационных требованиях, предъявляемых к претендентам на должности, возможностью целевого обучения с последующим поступлением на гражданскую службу и проч.

Принцип профессионализма и компетентности служащих лежит в основе гражданской службы (подп. 4 ст. 4 ФЗ № 79)<sup>38</sup>. Государственные служащие должны знать формы деятельности государственного органа и свои полномочия. Они должны стремиться к достижению высокого уровня своей деятельности, для чего требуется систематически повышать квалификацию, проходить дополнительную профессиональную подготовку, стажировки. Законодательство создает для этого надлежащие условия (сохранение

---

<sup>36</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>37</sup> Там же.

<sup>38</sup> Там же.

должности, денежного содержания и проч.). С этой целью составляется план профессионального развития служащего, предусматриваются условия для обучения в различных формах и продвижения по службе.

Стабильность и устойчивость служебного положения необходимы как самому служащему, так и системе государственных органов, госаппарату в целом. Обеспечение стабильности отношений диктуется публичным характером служебной деятельности и необходимостью ее непрерывного осуществления. Гражданскому служащему должны быть предоставлены гарантии и защита от произвольных действий, затрагивающих их профессиональную карьеру и положение, или от организационных перестроек, политической конъюнктуры. Стабильность обеспечивается гарантией от надуманных поводов расторжения контракта (увольнение возможно по основаниям, предусмотренным законом), регламентацией переводов, ротацией кадров, возможностью продвижения по службе, переходом с одного вида службы на другой.

Доступность информации как принцип деятельности означает, что государственный служащий, органы государства или муниципальные органы должны обеспечивать каждому возможность ознакомления с документами, материалами, непосредственно затрагивающими их права и свободы, и принятыми решениями. Законы и иные нормативные акты, затрагивающих права и интересы лиц, в открытом доступе в информационных системах, печатных изданиях. Информированность обеспечивается через официальные сайты государственных органов, использование информационных систем. Вместе с тем гражданский служащий обязан хранить служебную информацию и иные виды охраняемой законом тайны.

Сформулирован принцип внепартийности и отделения политических объединений от государства<sup>39</sup>. Цель закрепления этого принципа заключается в том, чтобы не допустить влияния и контроля со стороны политических партий на гражданских служащих. Это способ защиты гражданских служащих от потери своих долж-

---

<sup>39</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

ностей по политическим мотивам. Законодательство запрещает собирать информацию о политических убеждениях или принадлежности к каким-либо партиям, общественным объединениям. Государственные служащие – профессионалы в соответствующей области деятельности, и они должны выполнять свои служебные обязанности независимо от политической ситуации в какой-то конкретный момент времени. Независимо от того, какая политическая партия приходит к власти в результате выборов, служащие должны работать, государственное управление осуществляется непрерывно.

Принцип защищенности гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную деятельность<sup>40</sup> со стороны физических, юридических лиц и других государственных органов предполагает создание механизмов защиты от насилия, угроз, психологического давления и других неправомерных действий как в отношении служащего, так и членов его семьи. Принцип находит отражение в нормах, предусматривающих разнообразные способы охраны гражданских служащих и их семей.

## Задачи

1. К. была уволена по сокращению штатов. Она работала в органах социальной защиты, являлась одинокой матерью, имеющей ребенка до 14 лет, и посчитала увольнение незаконным. В обоснование К. пояснила, что в соответствии со ст. 261 ТК РФ одиноким матерям предоставлена дополнительная гарантия от увольнения. Все судебные инстанции отказали К., ссылаясь на ФЗ № 79, который не предусматривал такой льготы для одиноких матерей (на тот момент времени). Уволенная сотрудница обратилась в Конституционный суд РФ с запросом, не нарушаются ли ее трудовые права нормами закона, который лишил ее, одинокую мать, гарантии от увольнения по сокращению штатов. К. аргументировала свою позицию тем, что происходит нарушение принципов равенства

---

<sup>40</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

и справедливости при предоставлении государственных гарантий одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет. Также было обращено внимание на то, что одиноким матерям, работающим по трудовому договору, а также проходящим военную и правоохранительную службу, такая гарантия предоставляется.

Как соотносятся ТК РФ и ФЗ РФ № 79? Не является ли обжалуемая норма дискриминационной? Каким будет определение Конституционного суда РФ?

2. В Конституционный суд РФ обратилась гражданка Г., претендующая на должность судьи, с жалобой на нарушение ее прав п. 8 ст. 5 Федерального закона РФ «О статусе судей в РФ» в связи с внесением изменений в антикоррупционное законодательство. Согласно этой норме кандидатом на должность судьи не может быть лицо, состоящее в близком родстве или свойстве с председателем или заместителем председателя того же суда. Имеются в виду родственники, которым запрещена совместная служба на должностях, подконтрольных одна другой. Г. аргументировала свою позицию ссылкой на нарушение конституционных норм (ч. 1 ст. 37, ч. 1 и 2 ст. 46 Конституции РФ). Выяснилось, что в отношении гражданки Г. в конкретном деле данная норма не применялась.

Какова цель принятия оспариваемой нормы? Относится ли должность судьи к должностям государственной службы? Примет ли к рассмотрению данную жалобу Конституционный суд?

3. Территориальное управление федерального государственного органа платило служащим денежное содержание с учетом районного коэффициента 1,8, который был установлен законом субъекта РФ. Возник спор о правомерности применения этого коэффициента к окладу денежного содержания. Апелляционная инстанция посчитала выплаты завышенными, так как для данной местности предусмотрен коэффициент 1,5. При этом суд сослался на то, что ТК РФ обязывает применять коэффициенты, которые установило федеральное правительство. До их утверждения применяются акты СССР, в одном из этих документов и предусмотрен районный коэффициент 1,5. Региональные власти вправе повысить его размер, но только для государственных органов и учреждений субъекта РФ.

Распространяется ли закон субъекта РФ на федеральных служащих? Изучите соответствующие нормы ТК для обоснования позиции суда.

### **Контрольные вопросы**

1. Какие виды государственной службы вы знаете?
2. Какие концепции правового регулирования отношений государственной службы вы знаете?
3. Кто понимается под «лицами, замещающими государственные должности»?
4. Какие нормативные акты составляют правовую основу государственной службы?
5. Что понимается под принципом доступности информации?

### **Практические задания**

1. Опираясь на закон, со ссылками на конкретные нормы, составьте перечень государственных должностей РФ.
2. Исключите из предложенного перечня те категории лиц, которые не относятся к государственным служащим:
  - а) профессор кафедры;
  - б) заведующий поликлиникой;
  - в) начальник отдела информационной безопасности территориального управления Федерального казначейства;
  - г) генеральный директор группы «С»;
  - д) начальник управления промышленной политики и развития предпринимательства администрации города.
3. Исключите пункты, относящиеся к компетенции субъекта РФ:
  - а) определение квалификационных требований к гражданским служащим;
  - б) определение перечня коррупционных правонарушений;
  - в) утверждение должностей гражданской службы;
  - г) определение порядка исчисления стажа службы;
  - д) установление государственных гарантий гражданским служащим субъекта РФ.
4. Проанализируйте Федеральный закон РФ № 79, приведите конкретные нормы, подтверждающие осуществление принципа равного доступа к гражданской службе.

5. Выявите, перечислите источники правового регулирования гражданской службы на примере Свердловской области или другого субъекта РФ.

6. Перечислите вопросы, не нашедшие отражения в Федеральном законе № 79 и разрешаемые на основе общих норм трудового законодательства РФ.

## 2. ДОЛЖНОСТИ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

### 2.1. Понятие и классификация должностей гражданской службы

Гражданская служба заключается в исполнении полномочий государственного органа, специфических должностных обязанностей с установлением служащему денежного содержания. Должность государственной службы является одним из основных понятий в данной области науки. В. М. Манохин, исследовавший эту категорию в свое время, рассматривал должность как «часть организационной структуры государственного органа, обособленной и закрепленной в официальных документах (штаты, схемы, оклады)»<sup>1</sup>. Должности гражданской службы предусмотрены штатным расписанием государственного органа. Каждая должность включает часть полномочий (прав и обязанностей) государственного органа, закрепленных в нормативных правовых актах (административном регламенте) и тем самым определяет пределы деятельности гражданского служащего. Должность характеризуется также установлением ответственности за нарушение обязанностей по службе, в том числе за недостижение цели. Должности федеральной государственной гражданской службы учреждаются федеральным законом или указом Президента РФ<sup>2</sup>. Должности гражданской службы субъектов РФ учреждаются законами субъектов РФ. Учрежденные должности отражаются в соответствующем реестре. Должности создаются на постоянной основе, чтобы обеспечить исполнение государственным органом определенных функ-

---

<sup>1</sup> Манохин В. М. Советская государственная служба. М., 1966. С. 72.

<sup>2</sup> См.: Указ Президента Российской Федерации «О государственных должностях Российской Федерации» от 11 января 1995 г. № 32 (с изм. и доп. 2022 г.) // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/10103572/> (дата обращения: 02.02.2023).

ций, решение им конкретных задач непрерывно. Таким образом, должность является частью организационной структуры госоргана и включает в себя часть его компетенции.

В государственных органах трудятся сотрудники на рабочих местах и должностях, которые не относятся к должностям государственной службы (технические и обслуживающие работники). Трудовые отношения таких работников попадают в сферу действия ТК РФ.

Должности гражданской службы систематизированы и включают четыре категории и пять групп должностей. К категориям должностей относятся следующие: 1) руководители – должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений; 2) помощники (советники) – должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности, руководителям государственных органов; 3) специалисты – должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций; 4) обеспечивающие специалисты – должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов (ч. 2 ст. 9 ФЗ РФ № 79)<sup>3</sup>.

Группы должностей гражданской службы предусмотрены законом (ч. 3 ст. 9 ФЗ № 79)<sup>4</sup>. Они представлены в табл. 3.

Все должности государственной гражданской службы входят в соответствующие перечни (реестры). Формируется Реестр должностей федеральной государственной гражданской службы<sup>5</sup> и Реестр

---

<sup>3</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79 // «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/) (дата обращения: 08.08.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

<sup>4</sup> Там же.

<sup>5</sup> См.: Указ Президента Российской Федерации «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы» от 31 декабря 2005 г. № 1574 (с изм. и доп. от 22 мая 2023 г.) // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/189039> (дата обращения: 20.09.2023).

**Категории и группы должностей  
государственной гражданской службы**

Группа должностей гражданской службы	Категория должностей гражданской службы
Высшая группа должностей	руководители
	помощники
	специалисты
Главная группа должностей	руководители
	помощники
	специалисты
	обеспечивающие специалисты
Ведущие группа должностей гражданской службы	руководители
	помощники
	специалисты
	обеспечивающие специалисты
Старшие должности гражданской службы	специалисты
	обеспечивающие специалисты
Младшие должности гражданской службы	обеспечивающие специалисты

должностей государственной гражданской службы субъектов РФ. Значение реестра в том, что он распределяет государственные должности по группам (высшие, главные, ведущие, старшие и младшие) и устанавливает между служащими иерархию, определяет перспективы продвижения по службе.

Статус государственного служащего зависит от замещаемой должности в конкретном государственном органе и получения классного чина, специального ранга, звания.

Порядок присвоения классных чинов определен Указом Президента РФ от 01 февраля 2005 г. № 113<sup>6</sup>. Они присваиваются в соответствии с замещаемой должностью. Классные чины, соответствующие группам должностей гражданской службы, представлены в табл. 4.

Т а б л и ц а 4

**Классные чины гражданских служащих**

Классные чины	Группы должностей гражданской службы
Секретарь государственной гражданской службы РФ 3-го, 2-го и 1-го класса – присваивается гражданским служащим, замещающим должности младшей группы	Младшая группа
Референт государственной гражданской службы РФ 3-го, 2-го и 1-го класса – присваивается гражданским служащим, замещающими должности старшей группы	Старшая группа
Советник государственной гражданской службы РФ 3-го, 2-го и 1-го класса – присваивается гражданским служащим, замещающим должности ведущей группы	Ведущая группа
Государственный советник РФ 3-го, 2-го и 1-го класса – присваивается гражданским служащим, замещающим должности главной группы	Главная группа
Действительный государственный советник РФ 3-го, 2-го и 1-го класса – присваивается гражданским служащим, замещающим должности высшей группы	Высшая группа

<sup>6</sup> См.: Указ Президента РФ «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим» от 01 февраля 2005 г. № 113 (в ред. от 27.09.2023 № 720) // «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_51534/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51534/) (дата обращения: 02.10.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

Присвоение классных чинов осуществляется также с учетом профессионального уровня, продолжительности службы в предыдущем классном чине и в замещаемой должности. Для сотрудников органов юстиции предусмотрены классные чины юстиции, а для сотрудников Министерства иностранных дел – дипломатические ранги. Первый классный чин присваивается по истечении испытательного срока, следующий присваивается по истечении срока службы в предыдущем чине<sup>7</sup>. Чин принадлежит гражданскому служащему в течение всей его профессиональной жизни и выступает гарантом стабильности службы. Это своего рода защита от случайностей службы (упразднения должности, превратностей политики и проч.).

Сложившаяся система категорий и групп должностей служащих стимулирует к профессиональному росту, позволяет продвигаться по карьерной лестнице. При использовании кадров предполагается прохождение всех служебных ступеней. Однако главным все-таки является эффективное использование кадров служащих, с учетом заслуг в профессиональной деятельности, имеющихся знаний, навыков и умений.

С 29 апреля 2023 г. отменен квалификационный экзамен для государственных служащих на присвоение классного чина. Однако осталась оценка профессионального уровня гражданского служащего (или претендента на должность). Термин «профессиональный уровень» заменил понятие «уровень квалификации», «деловые качества», «профессиональное мастерство». Профессиональный уровень – это уровень знаний и умений, которые нужны для исполнения должностных обязанностей. Наличие профессионального образования оказывается недостаточным для замещения должности. Необходимо владение профессией, умение осуществлять определенный вид деятельности. Акцент делается на учет специфики профессиональной служебной деятельности в том или ином под-

---

<sup>7</sup> См.: Указ Президента РФ «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим» от 01 февраля 2005 г. № 113 (в ред. от 27.09.2023 № 720).

разделении госоргана. Кадровая служба государственного органа осуществляет оценку профессионального уровня гражданского служащего (или претендента на должность). К оценке профессионального уровня привлекается подразделение, в котором учреждена должность, а также научные, образовательные организации, представители общественных советов, специализирующиеся в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности или в вопросах кадровых технологий и гражданской службы (ч. 9–10 ст. 12 ФЗ № 79)<sup>8</sup>. Оценка профессионального уровня осуществляется с использованием не противоречащих закону методов оценки. Министерство труда РФ, разъясняя вопросы оценки профессионального уровня, обращает внимание на целесообразность расширения использования оценочных заданий, иных методов, предусмотренных единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей. Это могут быть тесты, деловые и ролевые игры, другие практические задания, соответствующие виду деятельности госоргана, отражающие его функции и задачи. Тесты для потенциальных претендентов на должности гражданской службы размещаются на сайтах государственных органов для самопроверки. Но не все гладко с технологиями оценки профессионального уровня. Так, в ФЗ № 79 прямо не говорится о личностных качествах гражданских служащих. Об оценке личностных качеств кандидатов упоминается в постановлении Правительства РФ, посвященном вопросам заключения договоров о целевом обучении с обязательством последующего прохождения службы – о способностях к получению знаний и умений, аналитических способностях, логичности мышления<sup>9</sup>, что выявляется путем использования некоторых методов. К личностным качествам относятся и требования этического характера, о которых можно сделать вывод

---

<sup>8</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>9</sup> См.: Постановление Правительства «Об утверждении методики проведения конкурсов на заключение договора о целевом обучении между федеральным государственным органом и гражданином РФ с обязательством прохождения государственной гражданской службы» от 22 мая 2022 г. № 933 // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/404746423/> (дата обращения: 18.03.2023).

из сформулированных в ст. 18 ФЗ № 79 правил (корректность в обращении, уважение к нравственным обычаям и традициям, добросовестность, нейтральность, беспристрастность). К гражданским служащим, работающим с людьми и для людей, этические требования предъявляются, приобретают характер профессиональных и должны подлежать оценке при проверке профессионального уровня. Практика дает примеры освобождения от должности гражданских служащих за неэтичные поступки, «неосторожные» высказывания.

Квалификационные требования к должностям государственной службы включают требования к уровню профессионального образования; к стажу гражданской службы (работы); к профессиональному уровню (п. 1 ст. 12 ФЗ № 79)<sup>10</sup>. Представитель нанимателя вправе устанавливать для претендентов на должность требования к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы переподготовки.

Квалификационные требования к должностям государственной службы представлены в табл. 5.

Т а б л и ц а 5

### Квалификационные требования

Группа должностей гражданской службы	Категория должностей гражданской службы	Минимальный уровень профессионального образования
Высшая группа	«руководители», «помощники» (советники)», «специалисты», обеспечивающие специалисты	Высшее образование – специалитет, магистратура
Главная группа	«руководители», «помощники», «специалисты», «обеспечивающие специалисты»	Высшее образование – бакалавриат
Ведущая группа	«специалисты», «обеспечивающие специалисты»	Высшее образование – бакалавриат

<sup>10</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

Группа должностей гражданской службы	Категория должностей гражданской службы	Минимальный уровень профессионального образования
Старшая группа	«специалисты», «обеспечивающие специалисты»	Среднее профессиональное образование (кроме специалистов)
Младшая группа	«обеспечивающие специалисты»	Среднее профессиональное образование

Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной службы, утвержден Министерством труда РФ<sup>11</sup>. Справочник обновляется на основе поступивших от государственных органов предложений. Он используется для совершенствования должностных регламентов гражданских служащих в части квалификационных требований, учитываемых в процессе кадровых процедур при оценке профессионального уровня служащих. В форму должностного регламента внесены уточнения, позволяющие определить, что такое профессиональный уровень. В подпункте «Профессиональный уровень» объединены базовые знания, профессиональные знания, функциональные знания и наличие базовых умений, функциональных умений<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> См.: Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих : утв. Минтрудом РФ 2004 г. (в ред. 2022 г.) // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71610924/> (дата обращения: 08.08.2023).

<sup>12</sup> См.: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 мая 2023 г. № 451 «О внесении изменения в форму должностного регламента государственного служащего Российской Федерации, утвержденную приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 мая 2021 г. № 351 “Об утверждении унифицированных форм документов кадровой работы на государственной гражданской службе для применения в федеральной государственной информационной системе”» // «КонсультантПлюс» : [сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_449190/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_449190/) (дата обращения: 26.06.2023).

## 2.2. Муниципальная служба

Органы местного самоуправления, согласно Конституции РФ, не входят в систему органов государственной власти<sup>13</sup>. Вместе с тем их создание и функции определены законами и иными актами как федерального, так и регионального уровня, в частности ФЗ РФ № 25. Они действуют в русле общегосударственной политики, функционально связаны с государственными органами. Государственная и муниципальная служба базируются на общих принципах и основаниях, что обусловлено общностью предмета и характера труда служащих обоих видов службы (объекты и методы воздействия, процедуры прохождения службы, основные права и обязанности, ограничения и проч.)

Рассматриваемые виды службы сближают общие требования к профессиональной подготовке, одинаковы запреты для служащих, единые требования к учету стажа службы<sup>14</sup>. Формирование кадрового резерва и необходимость профессионального развития присущи обоим видам службы. Общие принципы лежат в основе оплаты труда и социальных гарантий. Общность институтов состоит и в том, что схожи основные условия государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших государственную и муниципальную службы.

Общие черты служебной деятельности гражданских и муниципальных служащих проявляются в том, что она заключается в подготовке, принятии и осуществлении решений в сфере исполнительно-распорядительной деятельности. Наличие правомочий и возможности выступать в пределах компетенции от имени государственного органа или муниципального органа. Для тех и других органов характерно сочетание строгой регламентированности служебной деятельности с широкими возможностями принятия

---

<sup>13</sup> См.: Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/10103000/> (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>14</sup> См.: Федеральный закон «О муниципальной службе Российской Федерации» от 2 июля 2007 г. № 25 // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/8159147/152c9e5d938eda344f0ddcab4fe40a55/> (дата обращения: 03.03.2023).

решений на основе дискреционных полномочий. Их объединяет принадлежность к особой профессионально-статусной группе лиц, действующей в органах публичной власти. Различия же проводят по источнику финансирования деятельности муниципальных служащих и определению их статуса в основном законами субъектов РФ.

## Задачи

1. Л. предъявила иск к Управлению Федеральной службы судебных приставов о восстановлении на работе и взыскании денежного содержания за время вынужденного прогула. В суде было установлено, что приказом руководителя Управления ФССП Л. освобождена от занимаемой должности и уволена с государственной гражданской службы в соответствии с п. 7 ст. 37 ФЗ № 79 в связи с предоставлением ею при заключении контракта ложных сведений о наличии среднего образования. Л. занимала должность начальника отдела судебных приставов – старшего судебного пристава, для занятия которой в соответствии со ст. 3 Федерального закона «О судебных приставах» (действовавшего в тот момент), требовалось наличие высшего юридического образования. Представитель ответчика поставил под сомнение диплом о высшем образовании Л., утверждая, что отсутствие у истца среднего образования является основанием для признания недействительным выданного ей диплома о высшем образовании. Оцените аргумент ответчика.

Каким будет решение суда?

2. К Министерству обороны был предъявлен иск гражданина Б., который был уволен с гражданской службы по основанию «сокращение должностей». Считая увольнение незаконным, он обратился в суд с иском, оспаривая приказ об освобождении от замещаемой должности и увольнении со службы. Нарушение закона, по мнению Б., состояло в том, что ему не предложили вакантные должности с учетом категории и группы замещаемой им должности, уровня его квалификации, профессионального образования, стажа гражданской службы (работы) по специальности.

В суде было установлено, что Б. замещал должность заместителя директора департамента, являлся гражданским служащим. Должность, замещаемая Б., относилась к высшей группе должностей – категории «руководители». При совершенствовании организационно-штатной структуры подразделения, в котором служил Б., была сокращена замещаемая им должность и введена новая – «заместитель руководителя департамента». Эта должность является воинской должностью и замещается военнослужащим. Выяснилось, что на момент увольнения вакантных должностей гражданской службы с учетом категории и группы замещаемой истцом должности, относившейся к категории «руководители» высшей группы должностей, не имелось. Суд первой инстанции в удовлетворении исковых требований Б. отказал.

Каков порядок увольнения по сокращению штатов (должностей) и кто принимает соответствующее решение? Обязан ли наниматель предлагать любые вакантные должности увольняемому? Проанализируйте ч. 1 и 5 ст. 31 ФЗ № 79. Правильное ли решение принял суд?

3. Б. являлся получателем пенсии за выслугу лет как муниципальный служащий. Расчет пенсии произведен на основании Положения, разработанного в районе, в соответствии с которым размер денежного содержания, учитываемый для исчисления пенсии за выслугу лет, не должен превышать 2,3 должностного оклада. Узнав о том, что для госслужащих области установлен более высокий размер среднемесячного заработка, из которого государственному гражданскому служащему области исчисляется пенсия за выслугу лет (2,8 суммы оклада денежного содержания), Б. посчитал, что расчет его пенсии произведен неправильно, и он имеет право на выплату пенсии за выслугу лет исходя из оклада денежного содержания и надбавки за выслугу лет, которые установлены для государственных гражданских служащих области (с применением более высокого коэффициента). Б. обратился в суд с иском к администрации района о взыскании недополученной суммы пенсии за выслугу лет муниципальной службы.

Суд первой инстанции, удовлетворяя иск, указал, что условия и размеры пенсии за выслугу лет муниципальным служащим определяются органами местного самоуправления. Акты органов местного самоуправления не могут снижать уровень гарантий, установленных федеральным законом и законами субъекта РФ. Эти аргументы поддержала апелляционная инстанция. Администрация района оспорила решения судов.

Правильно ли истолковал законодательство суд первой инстанции? Как будет решено дело? Каким образом и за счет каких средств осуществляется дополнительное пенсионное обеспечение муниципальных служащих?

### **Контрольные вопросы**

1. Что означает термин «должность гражданской службы»?
2. Что такое должностной регламент и каково его содержание?
3. Какое образование требуется для замещения должности гражданской службы?
4. Что такое классный чин (ранг) и в чем его значение?
5. Каков порядок присвоения классных чинов?
6. Что понимается под профессиональным уровнем и как его оценить?

### **Практические задания**

1. Составить иерархию должностей государственной гражданской службы в виде схемы.
2. Дать определение категории «должность».
3. Изучить законы, выявить общие черты и различия государственной и муниципальной службы. Оформить в виде таблицы.

## **3. ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ СЛУЖЕБНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

### **3.1. Конкурсный порядок поступления на службу**

Качество государственного управления как в масштабе страны, так и на уровне субъектов России, напрямую зависит от наличия высокопрофессиональных сотрудников, владеющих современными технологиями управления. Этим объясняется повышенное внимание к процедурам подбора кадров государственных гражданских служащих. В ст. 21 ФЗ № 79 определены условия поступления на гражданскую службу. В первую очередь речь о гражданстве Российской Федерации<sup>1</sup>. Иностранцы граждане или лица без гражданства не могут быть государственными служащими РФ. Обязательным является владение государственным языком как для федеральных служащих, так и для служащих субъектов РФ. Повышение возраста для поступления на службу до 18 лет (в отличие от общих правил ТК РФ) обусловлено спецификой профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, более высокой ответственностью за выполнение возложенных функций, особыми требованиями, предъявляемыми к гражданским служащим.

Для пребывания на гражданской службе законом установлен предельный возраст – 65 лет (ст. 25.1 ФЗ № 79)<sup>2</sup>. Допускается возможность продления срока гражданской службы служащему категории «руководители» (но не выше чем до достижения им возраста 70 лет). Поскольку служащие категории «помощники (советники)»

---

<sup>1</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79 // «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/) (дата обращения: 08.08.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

<sup>2</sup> Там же.

замещают должности, созданные для содействия лицу, замещающему государственную должность, для них допускается продление срока службы до окончания срока полномочий этого руководителя. Продление срока службы категориям служащих «руководители» возможно с их согласия и в иных случаях. Ограничение, связанное с достижением возраста 70 лет, не распространяется на гражданских служащих, замещающих должности, назначение на которые осуществляется Президентом России<sup>3</sup>. Применительно к госслужащим субъектов РФ также предусмотрена возможность продления срока службы, например служащим категории «руководители» до 70 лет в аппарате законодательного органа субъекта РФ. При обобщении судебной практики Верховный суд РФ обращал внимание на то, что заключение срочного контракта с государственным служащим, достигшим предельного возраста нахождения на службе, является правом руководителя, а не обязанностью.

Установление возрастного критерия было предметом обсуждения в Конституционном суде РФ, который разъяснил, что государство вправе устанавливать особые правила в сфере поступления и прохождения государственной службы, в том числе требование о соблюдении возрастных критериев при замещении государственных должностей, что обусловлено принципами организации и деятельности государственной службы и не может рассматриваться как нарушение права на равный доступ к службе либо как ограничение прав<sup>4</sup>. В соответствии с международными нормами различия,

---

<sup>3</sup> См.: Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» от 28 апреля 2023 г. № 150-ФЗ // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/406812003/> (дата обращения: 08.08.2023).

<sup>4</sup> См.: Определение Конституционного суда РФ от 3 октября 2002 г. № 233-О «По запросу группы депутатов Государственной думы о проверке конституционности положений статьи 25 Федерального закона “Об основах государственной службы Российской Федерации”, статьи 43 Федерального закона “О прокуратуре Российской Федерации”, статьи 14 Федерального конституционного закона “О судебной системе Российской Федерации” и статьи 20.1 Федерального закона “Об основах муниципальной службы в Российской Федерации”» // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/12130242/> (дата обращения: 20.09.2023).

основанные на квалификационных требованиях, связанных с определенной работой, не признаются дискриминацией<sup>5</sup>.

В числе требований к претендентам на занятие должности служащего названы наличие профессионального образования и соответствие иным требованиям, установленным федеральным законом, что учитывается при конкурсном отборе.

Предусмотрены способы замещения должностей: конкурсный порядок и назначение на должность. Назначение на должность происходит путем издания руководителем приказа (распоряжения).

При поступлении на гражданскую службу осуществляется конкурсный отбор. Речь идет о тех, кто впервые поступает на службу или переходит с одной должности гражданской службы на другую. Из этого общего правила есть исключения, когда конкурс не проводится (при назначении на определенный срок полномочий или при назначении на должность в порядке перевода на основе медицинского заключения).

Без прохождения конкурса возможно замещение должностей младшей группы по усмотрению представителя нанимателя.

Конкурсные процедуры решают двоякую задачу: нужно обеспечить равный доступ граждан к службе и одновременно отобрать наиболее достойных, профессионально подготовленных кандидатов на замещение должностей. В конкурсе вправе участвовать и действующий гражданский служащий.

Конкурсный порядок замещения должностей детально регламентирован законодательством. Процедура сводится к следующему. Информация о конкурсе размещается на официальных сайтах государственного органа и в государственной информационной системе в области государственной службы. Информация включает сведения о документах, предъявляемых для участия в конкурсе, срок для их приема, информацию о наименовании вакантной должности гражданской службы, квалификационных требованиях для ее замещения.

---

<sup>5</sup> См.: Конвенция МОТ «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г. // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/2540653/> (дата обращения: 20.09.2023).

Отбору кандидатов на должность придается важное значение, в связи с чем Правительством РФ утверждена единая методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы<sup>6</sup>. Оценка профессионального уровня кандидатов проводится конкурсной комиссией с использованием ряда методов, конкретизированных в названном постановлении. С целью обеспечения объективного рассмотрения кандидатур в законе тщательно регламентирован порядок образования конкурсной комиссии. Конкурсная комиссия создается правовым актом представителя нанимателя. Формирование комиссии регламентировано законом. В ее состав входит представитель из кадрового и юридического подразделений госоргана, представители научных и образовательных учреждений и иных организаций, приглашаемых в качестве независимых экспертов<sup>7</sup>. В состав комиссии также могут включаться представители общественных советов, если таковые образованы при федеральных (или региональных) органах власти. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии (п. 8 ст. 22 ФЗ № 79)<sup>8</sup>. Для обеспечения объективности работы комиссии предусмотрено, что представители научных, образовательных и других организаций отбираются по запросу представителя нанимателя без указания персональных данных. Перечисленные требования к составу комиссии предусмотрены для того, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов. Комиссия должна работать постоянно. Решение принимается большинством голосов (тайным

---

<sup>6</sup> См.: Постановление Правительства «Об утверждении методики проведения конкурсов на заключение договора о целевом обучении между федеральным государственным органом и гражданином РФ с обязательством прохождения государственной гражданской службы» от 22 мая 2022 г. № 933 // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/404746423/> (дата обращения: 18.03.2023).

<sup>7</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>8</sup> См.: Указ Президента РФ «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» от 1 февраля 2005 г. № 112 (в ред. от 31.12.2020 г.) // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/187829/> (дата обращения: 20.09.2023).

или открытым голосованием), по результатам оценки профессионального уровня определяется гражданин (или гражданский служащий) для назначения на соответствующую должность.

Представитель нанимателя издает приказ о назначении на должность претендента, опираясь на решение конкурсной комиссии.

### **3.2. Ограничения, связанные с гражданской службой**

Законодательство устанавливает ряд ограничений, требований к поступающим на государственную гражданскую службу, которые проверяются при подаче документов и участии в конкурсе. Они установлены в ст. 16 ФЗ № 79 и при их наличии гражданин не может быть принят на государственную службу<sup>9</sup>.

Препятствием для государственной службы является признание гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным судебным решением. Поводом к отказу будет являться осуждение к наказанию, исключающему исполнение обязанностей по должности государственной службы на основании приговора суда или наличие судимости, не снятой и не погашенной в порядке, установленном законом, в течение срока, определенного решением суда.

Деятельность гражданских служащих зачастую связана с информацией, представляющей государственную тайну. Допуск осуществляется в соответствии с требованиями законодательства о государственной тайне.

Наличие у гражданина заболевания, подтвержденного заключением медицинского учреждения, является основанием к отказу в приеме в том случае, если это заболевание препятствует исполнению им должностных обязанностей. В заключении медицинского учреждения должен содержаться вывод об отсутствии заболеваний, препятствующих исполнению обязанностей по должности, на которую претендует гражданин.

---

<sup>9</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

Препятствием для службы является совместная служба родственников на должностях гражданской службы. Ограничение установлено с целью предупредить возможные злоупотребления на службе. Совместная служба родственников ограничивается двумя условиями: во-первых, наличие отношений родства, свойства (если они являются родителями, супругами, братьями, сестрами, сыновьями, дочерьми, а также братьями, сестрами, родителями и детьми супругов); во-вторых, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. О непосредственном подчинении можно судить, если есть возможность давать обязательные указания, контролировать их выполнение, принимать решения о поощрении или наложении взысканий и проч.

Прекращение гражданства РФ или приобретение гражданства другого государства являются поводом к прекращению службы. Прекращение гражданства возможно по личному заявлению гражданина. Поводом к прекращению служебных отношений может быть наличие гражданства иного государства или вида на жительство. Наличие гражданства иного государства налагает определенные обязательства, что может противоречить обязанностям по службе, препятствовать их исполнению.

Основанием для отказа в приеме на службу или увольнении служащего является представление подложных документов или заведомо ложных сведений<sup>10</sup>. Сведения, представленные гражданином, проверяются кадровой службой государственного органа с точки зрения их достоверности. Проверка должна осуществляться в обязательном порядке, это императивная норма. Кадровая служба составляет заключение о достоверности и полноте представленных сведений и о возможности поступления на службу. Представление заведомо ложных сведений не соответствует требованиям, предъявляемым к личности гражданского служащего.

Обсуждается законопроект, согласно которому служащий должен сообщать об изменении сведений в представленной им анкете.

---

<sup>10</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

Кадровая служба по проекту закона наделяется правом проверять сведения, направлять в органы власти и организации, у которых есть нужная информация, письменные запросы, в том числе через информационные системы. На запрос должны ответить в течение месяца со дня его получения<sup>11</sup>. Предлагаемые меры должны улучшить кадровую работу на государственной службе.

Обязательным при поступлении на службу является представление справки о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера по установленной форме. Непредоставление таких сведений рассматривается как основание к отказу при поступлении на службу. Задержка или несоблюдение формы представления, неполнота данных по независящим причинам не служит основанием к отказу. Непредоставление сведений, предусмотренных ст. 20.2 ФЗ № 79<sup>12</sup>, для размещения в сети Интернет влечет последствие в виде отказа в приеме. Поступающий на службу представляет сведения за три предшествующих года, а гражданский служащий – за календарный год до 30 апреля года, следующего за отчетным (некоторые категории федеральных служащих – до 1 апреля). Сведения имеют значение для оценки имущественного положения претендента в будущем, в процессе службы.

Рассматриваемая статья дополнена новым пунктом Федеральным законом от 05.12.2022 г. № 498-ФЗ, который предусматривает повод к отказу в приеме на службу или увольнению со службы: приобретение лицом статуса иностранного агента<sup>13</sup>. Признание иностранным агентом осуществляется Министерством юстиции РФ, и информация о таком лице в реестре иностранных агентов разме-

---

<sup>11</sup> См.: Проект федерального закона № 396477-8 «О внесении изменений в Федеральный закон “О системе государственной службы Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации» (внесен 06.07.2023 г. Правительством РФ) // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/76858167/741609f9002bd54a24e5c49cb5af953b/> (дата обращения: 08.10.2023).

<sup>12</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>13</sup> См.: Федеральный закон РФ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» от 5 декабря 2022 г. № 472 // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405773583/> (дата обращения: 03.03.2023).

щается на сайте ведомства. Иностранным агентом признается лицо, получившее поддержку и (или) находящееся под иностранным влиянием в иных формах и осуществляющее деятельность, виды которой установлены законом<sup>14</sup>. Содержать подобный запрет могут отдельные федеральные законы. Например, лицо, имеющее статус иностранного агента, не может быть принято на службу в органы прокуратуры и находиться на указанной службе.

По результатам проверки данных кадровая служба составляет заключение о возможности поступления гражданина на гражданскую службу (или продолжения службы). Если в заключении кадровой службы в ходе проверки установлены обстоятельства, препятствующие прохождению службы, представитель нанимателя принимает решение об отказе в приеме на гражданскую службу, о чем уведомляется претендент на должность.

### **3.3. Понятие, содержание служебного контракта**

Определение служебного контракта дается в ст. 26 ФЗ № 79: служебный контракт – соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы<sup>15</sup>. В определении обозначены стороны служебного контракта – представитель нанимателя и гражданин, поступающий на гражданскую службу, или гражданский служащий, после окончания срока контракта о замещении должности «руководители» или «помощники». Новый служебный контракт заключается и с гражданским служащим, состоящим в кадровом резерве, в том числе включенным в него при приостановлении служебного контракта по основаниям ст. 39 ФЗ № 79. В отношении первой стороны – представи-

---

<sup>14</sup> См.: Федеральный закон «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием» от 14 июля 2022 г. № 255-ФЗ // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1554755/> (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>15</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

теля нанимателя – возникали вопросы, поскольку в ФЗ № 58 сформулировано, что нанимателем федерального государственного служащего является Российская Федерация<sup>16</sup>. Некоторая несогласованность норм привела к дискуссии, кто же является представителем нанимателя. Представителем нанимателя выступают руководители государственных органов – федеральных министерств, служб, федеральных агентств. В определении круга лиц, являющихся представителями нанимателя, более конкретны законы субъектов РФ, прямо называющие таких лиц (например, руководитель аппарата Законодательного собрания области)<sup>17</sup>.

Второй стороной при заключении контракта является гражданин, поступающий на службу. Это физическое лицо, взявшее на себя обязательство по прохождению гражданской службы. Требования, которым должен отвечать претендент на замещение должности гражданской службы, были рассмотрены выше. Гражданский служащий берет на себя обязательство исполнять должностные обязанности в соответствии с контрактом и должностным регламентом.

Служебные контракты различаются по срокам. Срочный служебный контракт может заключаться на срок от одного года до пяти лет, если иное не предусмотрено законом<sup>18</sup>. Например, при замещении гражданского служащего на период его временного отсутствия. Некоторые основания прямо предусмотрены в ряде статей закона. В частности, срочный контракт заключается при замещении отдельных должностей гражданской службы категории «руководители» и, соответственно, категории «помощники (советники)» таких руководителей или при продлении срока службы сверх установленного предельного возраста пребывания на службе. Срочный характер контракта для замещения должности может быть про-

---

<sup>16</sup> См.: Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/185886/> (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>17</sup> См.: Закон Свердловской области «Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области» от 15 июля 2005 г. № 84-ОЗ // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/21075817/> (дата обращения: 17.05.2023).

<sup>18</sup> См.: Трудовой кодекс РФ // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения: 20.09.2023).

диктован тем, что государственный орган создан на определенный срок или для выполнения определенных функций. Срок в контракте может быть определен указанием на конкретную дату или объем работы (задания).

Разработка служебного контракта с конкретным лицом поручается кадровой службе и юридическому отделу. Они руководствуются Примерной формой служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы РФ и замещении должности гражданской службы<sup>19</sup>. При заключении контракта предъявляются документы, предусмотренные ФЗ № 79. В отличие от традиционной процедуры есть требование представления дополнительных документов, в частности необходимо представить ИНН, справку о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, о допуске к государственной тайне и другие документы, если это предусмотрено законом.

Содержание служебного контракта в общей форме определено в ст. 24 ФЗ № 79. В тексте контракта, помимо персональных данных претендента на должность и представителя нанимателя, должны содержаться существенные положения. Существенным условием является наименование должности гражданской службы, которое должно соответствовать Реестру должностей.

Дата начала исполнения служебных обязанностей может совпадать с датой заключения служебного контракта, или стороны могут согласовать более позднюю дату, когда служащий должен приступить к обязанностям.

Права и обязанности сторон контракта, о которых говорит названная статья, вряд ли необходимо перечислять. Поскольку представитель нанимателя при заключении контракта обязан ознакомить служащего со служебным распорядком государственного органа и иными нормативными актами, можно сделать отсылку к соответствующим правовым нормам (например, ч. 2 и 3 ст. 23 ФЗ № 79).

---

<sup>19</sup> См.: Указ Президента РФ «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы РФ и замещении должности государственной гражданской службы РФ» от 16 февраля 2005 г. № 159 // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/187879/> (дата обращения: 20.09.2023).

Эти права и обязанности обязательны к исполнению для гражданских служащих в силу факта заключения служебного контракта (ст. 14, 15, 47 ФЗ № 79). Могут быть указаны права и обязанности, которые конкретизируют, уточняют и дополняют права и обязанности, установленные законодательством.

Одним из важнейших условий контракта являются условия оплаты труда. В обязательном порядке указывается размер должностного оклада, надбавки и другие выплаты, связанные с результативностью его служебной профессиональной деятельности, предусмотренные законом и иными актами.

Режим рабочего времени и времени отдыха указывается, если он отличается от режима работы, распорядка государственного органа (режим ненормированного рабочего дня, предоставление дополнительного перерыва в течение дня и т. п.).

В служебном контракте нецелесообразно перечислять виды и условия социального страхования, размеры выплат, поскольку они установлены федеральным законом, но при заключении контракта служащего знакомят с содержанием соответствующих актов.

Помимо этого, возможно включение дополнительных условий, расширяющих и уточняющих права и обязанности обеих сторон. К числу дополнительных условий может быть отнесено установление испытания при приеме, что допускается только в контрактах, заключаемых на неопределенный срок. Целью установления испытания является проверка соответствия претендента замещаемой должности гражданской службы, умений и навыков, о которых шла речь ранее. Срок испытания более продолжителен и составляет от одного месяца до одного года<sup>20</sup>, что продиктовано особым характером управленческой деятельности служащих, сложностью труда и ответственностью. Испытание устанавливается при поступлении на гражданскую службу, а также при переводе из другого государственного органа (на срок от одного до шести месяцев), за исключением случаев перевода при реорганизации или ликвидации государственного органа, сокращении должностей. В период

---

<sup>20</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

испытания на служащего распространяются все нормы законодательства о гражданской службе, правила внутреннего распорядка и т. п. Представитель нанимателя со своей стороны вправе требовать исполнения всех обязательств, предусмотренных контрактом. При неудовлетворительном результате испытания представитель нанимателя вправе предоставить гражданскому служащему прежнюю должность или до истечения срока испытания расторгнуть служебный контракт, предупредив за три дня. По этому основанию расторжение контракта возможно при доказанности конкретных обстоятельств, фактов, дающих повод к увольнению. Равным образом гражданский служащий вправе расторгнуть контракт по собственному желанию, предупредив в письменной форме за три дня. Испытание не может быть установлено некоторым категориям граждан: окончившим образовательные организации в соответствии с договором о целевом обучении и впервые поступающим на службу; при замещении должностей «руководители» и «помощники», которые принимаются на определенный срок, и проч.

Дополнительным является условие контракта о неразглашении сведений, составляющих государственную и иную охраняемую тайну, служебную информацию, не подлежащую разглашению. Государственную тайну составляют важнейшие сведения, предусмотренные в перечнях, разглашение которых может причинить существенный вред интересам России<sup>21</sup>. Условие о неразглашении охраняемой тайны может быть предусмотрено в служебном контракте с таким служащим, которому сведения станут известны в связи с исполнением им своих служебных обязанностей и если это предусмотрено в должностном регламенте. Служащий должен быть ознакомлен с тем, какие именно сведения составляют охраняемую тайну и доверяются ему.

В контракте может быть условие о диспансеризации, обучении за счет государственного органа, компенсация за использование личного имущества и т. п. Служебный контракт имеет приложения,

---

<sup>21</sup> См.: Федеральный закон «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1 // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/10102673/> (дата обращения: 20.09.2023).

являющиеся неотъемлемой его частью, содержащего должностной регламент для должности, на замещение которой заключается контракт. Примерные должностные регламенты утверждаются соответствующими государственными органами, исходя из функций и задач, стоящих перед данным госорганом.

Служебные отношения возникают на основании акта назначения на должность и служебного контракта.

### **3.4. Должностной регламент**

Должностной регламент – это локальный нормативный акт, регламентирующий содержание и результаты деятельности гражданского служащего. Должностной регламент разрабатывается на основе формы (примерного регламента), подготовленной Министерством труда РФ, утверждается руководителем госоргана и представляет составную часть административного регламента государственного органа. В должностном регламенте содержатся квалификационные требования, предъявляемые к гражданскому служащему, замещающему соответствующую должность; профессиональный уровень, включающий базовые знания, профессиональные, функциональные знания и умения; отражаются права и обязанности по должности, ответственность, взаимодействие с другими служащими, а также критерии оценки деятельности служащего<sup>22</sup>. При поступлении на службу гражданин знакомится с этим документом. Значение его для урегулирования деятельности гражданского служащего велико, так как он ориентирует служащего, как действовать в той или иной ситуации, определяя его права или обязанности. В должностном регламенте содержатся сроки

---

<sup>22</sup> См.: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении унифицированных форм документов кадровой работы на государственной гражданской службе для применения в федеральной государственной информационной системе “Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации”» от 31 мая 2021 г. № 351 // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401291409/> (дата обращения: 20.09.2023).

разработки и принятия решений, порядок взаимодействия гражданского служащего со другими служащими, гражданами и организациями. Регламент разделяет разрешенные и обязательные процедуры при принятии юридически значимых решений, перечни вопросов, рассматриваемых, согласовываемых или разрешаемых служащим. Гражданский служащий действует в соответствии с должностным регламентом, и обязанности, им не предусмотренные, не могут быть на него возложены. Регламент позволяет объективно оценивать деятельность служащего при прохождении процедур оценки (при аттестации или конкурсе). Должностной регламент не просто определяет, как должен действовать служащий, но позволяет оценить фактические результаты его деятельности, которые учитываются при включении гражданского служащего в кадровый резерв, при проведении аттестации либо поощрении гражданского служащего.

### **3.5. Личное дело гражданского служащего**

При поступлении на службу гражданский служащий сообщает о себе достаточно много информации – персональные данные. Под персональными данными понимаются сведения о фактах, событиях, обстоятельствах жизни гражданина, которые позволяют идентифицировать его личность и содержатся в его личном деле<sup>23</sup>. Персональные данные относятся к конфиденциальной информации, защиту которой должен обеспечить представитель нанимателя. Исчерпывающего перечня персональных данных, обрабатываемых кадровой службой нанимателя, закон не дает, но определяет их безусловную часть, включающую обязательно предъявляемые документы при назначении на должность гражданской службы и при поступлении на службу (ст. 20, 22, 26 ФЗ № 79). Кроме того, определены цели обработки персональных данных: обеспечение

---

<sup>23</sup> См.: Указ Президента РФ «Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела» от 30 мая 2005 г. № 609 (с изм. и доп. от 29 апреля 2023 г.) // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/188234/> (дата обращения: 17.06.2023).

соблюдения законов, содействия гражданскому служащему в прохождении гражданской службы, обучении, должностном росте, обеспечении личной безопасности служащего и членов его семьи. Обработкой персональных данных занимается кадровая служба государственного органа.

Под термином «обработка персональных данных» понимается любое действие или совокупность действий, совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу<sup>24</sup>. При этом кадровая служба руководствуется законодательством о персональных данных и Указом Президента РФ от 30 мая 2005 г. № 609 о персональных данных государственного гражданского служащего<sup>25</sup>. На основе персональных данных формируются и ведутся реестры гражданских служащих.

Кадровая служба государственного органа обеспечивает защиту персональных данных от несанкционированного доступа. Для оптимизации кадровой работы используется единая государственная информационная система по кадровому составу госслужбы. Должен быть подготовлен акт о порядке обработки персональных данных, и определено лицо, которое несет ответственность за разглашение сведений и нарушение правил обработки персональных данных. При получении сведений у третьих лиц необходимо получить согласие гражданского служащего с объяснением цели запроса. Гражданский служащий вправе знакомиться с содержанием личного дела, его информируют, если СМИ обращаются за сведениями о доходах, расходах, имуществе гражданского служащего. В Положении о персональных данных гражданских служащих четко

---

<sup>24</sup> См.: Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/12148567/> (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>25</sup> См.: Указ Президента РФ «Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела» от 30 мая 2005 г. № 609 (с изм. и доп. от 29 апреля 2023 г.) // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/188234/> (дата обращения: 17.06.2023).

определен перечень сведений, которые подлежат опубликованию в СМИ. Однако в период проведения специальной военной операции приостанавливается размещение сведений о доходах, расходах, имуществе гражданских служащих, военнослужащих и прочих лиц, которые принимают или принимали участие в военных действиях, на официальных сайтах госорганов и предоставление таких сведений общероссийским СМИ<sup>26</sup>.

К личному делу гражданского служащего приобщаются ряд документов. Это довольно обширный перечень документов – от заявления с просьбой о поступлении на гражданскую службу, замещении должности до служебного контракта и документов, сопровождающих прохождение и прекращение гражданской службы. В личном деле собраны документы, характеризующие статус гражданского служащего на протяжении всей службы.

Личные дела гражданских служащих, уволенных с гражданской службы, хранятся кадровой службой, а в дальнейшем передаются в архив. При поступлении на гражданскую службу вновь личное дело служащего передается в соответствующий государственный орган. Это обеспечивает преемственность видов службы, гарантирует сохранение стажа службы.

## Задачи

1. К. обратился в суд с иском к Министерству сельского хозяйства о возложении обязанности заключить служебный контракт о прохождении государственной гражданской службы. Судом установлено, что в министерстве был проведен конкурс на замещение вакантной должности начальника отдела этого государственного органа. К. признали победителем конкурса. Однако приказ пред-

---

<sup>26</sup> См.: Указ Президента РФ «Об особенностях исполнения обязанностей, соблюдения ограничений и запретов в области противодействия коррупции некоторыми категориями граждан в период проведения специальной военной операции» от 29.12.2022 г. № 968 // Официальное опубликование правовых актов : [сайт] / URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202212290095?index=2&rangeSize=1> (дата обращения: 20.09.2023).

ставителя нанимателя о назначении К. на вакантную должность гражданской службы так и не был издан, служебный контракт с К. не заключен.

Какие действия должен предпринять представитель нанимателя по итогам проведенного конкурса? Каким будет решение суда? Обдумайте аргументацию суда.

2. К. обратилась в суд с иском к госоргану о признании незаконным отказа в допуске к прохождению гражданской службы и возложении обязанности заключить контракт о прохождении гражданской службы в должности советника соответствующего отдела. Обосновывая требования К., указала, что ею были поданы документы для включения в кадровый резерв. Она была зачислена в кадровый резерв для замещения вакантных должностей старшей группы. В дальнейшем появилась возможность заменить другого сотрудника «на период отпуска по уходу за ребенком до достижения трех лет» и, К. подала заявление о приеме на работу на должность советника отдела. С нею был согласован испытательный срок и определен наставник – начальник отдела, подписавший заявление. Заявление было подписано и другими должностными лицами госоргана. Будучи уверена, что будет принята на службу, К. уволилась с предыдущего места работы, прошла комиссию на допуск к сведениям, составляющим государственную тайну для назначения на должность. Однако контракт с ней не был заключен, и в устной форме ее проинформировали об отказе в приеме на службу по причине ее беременности.

В суде первой инстанции К. отказали, аргументируя следующим: приказ о назначении на должность советника не издавался, контракт не был заключен, с правилами внутреннего распорядка, инструкциями ее не знакомили, табель рабочего времени не велся, содержание не начислялось и не выплачивалось. Отсюда суд сделал вывод, что доказательств, подтверждающих факт трудовых отношений между К. и представителем нанимателя, нет.

Оцените аргументацию судов. Были ли рассмотрены требования истицы? Правомерен ли отказ в заключении контракта?

3. В методике проведения конкурса государственный орган сформулировал правило: если кандидат не прошел тест, его не допускают к следующему этапу – собеседованию. В результате отсеяли одного из претендентов, который не набрал достаточного числа правильных ответов. Тот подал иск в суд, требуя аннулировать итоги конкурса. В апелляционной инстанции позицию нанимателя поддержали. Кассация пришла к иному выводу: кандидат был вправе участвовать во всех конкурсных процедурах. В дальнейшем при рассмотрении дела в суде выяснилось, что даже максимальный балл за собеседование не позволил бы претенденту обойти других участников.

Оставят ли в силе решение суда из-за нарушения процедуры конкурса? Можно ли взыскать компенсацию морального вреда, поскольку нарушение конкурсной процедуры имело место?

4. Д. обратилась в суд с иском о признании незаконным приказа о расторжении служебного контракта и восстановлении в должности. В обоснование иска Д. пояснила, что работала в инспекции налоговой службы, служебный контракт с ней расторгнут в связи с достижением предельного возраста пребывания на гражданской службе. По ее мнению, она имеет право на продление срока гражданской службы сверх предельного возраста пребывания на такой службе и на заключение срочного служебного контракта на срок от одного года до пяти лет. В удовлетворении исковых требований Д. к инспекции ФНС было отказано.

Правильно ли истолкованы заявительницей нормы ФЗ № 79 о предельном возрасте пребывания на государственной службе? Правомерно ли решение нанимателя? Может ли гражданин, достигший предельного возраста на службе, трудиться в госоргане на должности, не относящейся к должностям государственной службы?

5. В ходе проверки соблюдения антикоррупционного законодательства прокуратурой установлено, что образовательным учреждением была принята на должность замдиректора работница, ранее занимавшая должность гражданской службы в областном министерстве образования. В период службы в министерстве сотрудница осуществляла контрольно-надзорные полномочия в отношении

данной школы. Установлено, что в комиссию по урегулированию конфликта интересов министерства она не обращалась. Руководство школы также не сообщило о приеме на работу бывшей служащей. В целях устранения выявленных нарушений прокуратура направила иск о признании трудового договора заключенным с нарушением требований закона и о возложении обязанности на образовательное учреждение прекратить трудовой договор.

Какие нарушения закона допущены в данном случае? Каким будет решение суда? Если суд признает требование прокуратуры обоснованным, по какому основанию уволят заместителя директора школы?

6. Прокуратура предъявила требование о расторжении трудового договора с главой городской думы. Возник вопрос о признании диплома о высшем образовании недействительным. В ходе прокурорской проверки выяснилось, что С. не окончила общеобразовательной школы и была принята на обучение в университет без аттестата. Впоследствии получила диплом о высшем образовании. В дальнейшем была избрана депутатом, заняла должность председателя в городской думе.

Прав ли прокурор, поставивший под сомнение диплом о высшем образовании? Какие квалификационные требования предъявляются к муниципальным служащим? Применимо ли трудовое законодательство к государственным и муниципальным служащим? Возможно ли увольнение со службы в данном случае и по какому основанию?

7. М. обратился в суд с иском к управлению Федеральной службы судебных приставов области о признании недействительным приказа об объявлении ему дисциплинарного взыскания и его увольнении с государственной службы, восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда и судебных расходов.

В суде выяснилось, что действительно имели место нарушения им дисциплины, однако были пропущены сроки для применения дисциплинарных взысканий, и, следовательно, увольнение по п. 2 ст. 37 ФЗ № 79 (за неоднократное неисполнение гражданским слу-

жащим должностных обязанностей) произведено с нарушением закона. Пока шли судебные разбирательства, истек срок действия служебного контракта.

Каким будет решение суда? В каких случаях возможно заключение срочного контракта? Может ли М. рассчитывать на оплату вынужденного прогула и за какой период времени? Вправе ли рассчитывать на компенсацию морального вреда и возмещение судебных расходов?

8. Руководитель территориального органа взял листок нетрудоспособности и с этого же дня возложил исполнение своих обязанностей на заместителя. Однако через три дня руководитель подписал приказ о выговоре государственному служащему. Тот посчитал приказ незаконным и обратился в суд. Руководитель сослался на то, что решение о взыскании он принял ранее, до оформления листка нетрудоспособности. На протоколе комиссии государственного органа он поставил визу о привлечении гражданского служащего к ответственности. Однако суд такой довод не принял, объясняя, что виза – не то же, что приказ о наложении взыскания. На момент издания приказа руководитель уже находился на больничном и не мог осуществлять свои полномочия – они переданы заместителю.

Кто признается представителем нанимателя? Прав ли суд?

9. С. обратился в суд с иском к Министерству юстиции области о восстановлении на гражданской службе. В обоснование иска С. ссылался на неправомерность расторжения заключенного с ним срочного служебного контракта по истечении срока его действия, так как в тот момент он был болен и представил листок временной нетрудоспособности. В суде установлено, что С. проходил государственную гражданскую службу по должности помощника министра юстиции. Срок действия его контракта был ограничен сроком полномочий руководителя министерства. Руководитель Министерства юстиции был освобожден от должности министра главой субъекта РФ по п. 2 ч. 1 ст. 33 ФЗ № 79 в связи с истечением срока действия срочного служебного контракта. В удовлетворении исковых требований С. было отказано.

С какими категориями гражданских служащих заключаются срочные контракты? В чем особенность должности «помощник (советник)» руководителя? Распространяется ли гарантия, предусмотренная в ч. 3 ст. 37 ФЗ № 79, на С.? Обдумайте аргументацию суда, выберите соответствующие нормы.

10. С чиновником заключили служебный контракт на период, пока основная сотрудница была в отпуске по уходу за ребенком. Сотрудница подала заявление о досрочном выходе из отпуска. Государственного служащего, принятого по срочному контракту, уволили. Однако, отработав один день, сотрудница ушла на больничный, а затем — снова в отпуск по уходу за ребенком. Уволенный посчитал, что наниматель хотел расторгнуть с ним контракт, поэтому заранее спланировал ситуацию. Суды отказали бывшему чиновнику, указав, что сотрудница имела право в любой момент прервать отпуск. Она вышла на работу, отработав один день, получила зарплату. Сами по себе обстоятельства не говорят об умышленных действиях нанимателя.

Кто прав в этом споре?

### **Контрольные вопросы**

1. Возможно ли замещение должности служащего лицом с двойным гражданством?
2. С какой целью проводится конкурс на замещения вакантной должности гражданского служащего?
3. Как формируется конкурсная комиссия?
4. Допустимо ли при подборе кадров государственных служащих воспользоваться услугами искусственного интеллекта – роботом (провести анализ анкет, интервью и т. п.)?
5. В чем значение должностного регламента?
6. Кто является представителем нанимателя?
7. Какие сведения не могут быть включены в служебный контракт?
8. Какие сведения из личного дела могут быть обнародованы?
9. Где хранятся персональные данные, личное дело при увольнении гражданского служащего со службы?

## Практические задания

1. Изучить форму должностного регламента (или должностной регламент какой-либо конкретной должности государственной службы), изложить структуру и содержание должностного регламента.

2. Изучить примерную форму служебного контракта служащего, сравнить с трудовым договором работника.

3. Вычеркните сведения, которые нельзя собирать и хранить в личном деле служащего:

- а) информацию о принадлежности к политической партии;
- б) о полисе медицинского страхования;
- в) о принадлежности к профсоюзу;
- г) о принадлежности к той или иной конфессии;
- д) о служебной проверке и ее результатах;
- е) копии документов о поощрении или наложении взысканий.

## **4. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **4.1. Основные права и обязанности гражданского служащего**

Правовое положение гражданских служащих представляет собой совокупность прав, обязанностей, ограничений, запретов и требований, связанных с прохождением службы. Гражданские служащие пользуются всеми правами и свободами, которые гарантируются им как гражданам России. Для успешного осуществления служебной деятельности им также предоставляются соответствующие права, отражающие особенности их труда.

Гражданский служащий вправе рассчитывать на создание организационно-технических условий для исполнения обязанностей, здоровых и безопасных условий, которые определяются законодательством, подзаконными актами, инструкциями, рекомендациями. Гражданский служащий имеет право ознакомиться с инструкциями, положениями, правилами работы с информацией, другими документами, утверждаемыми руководителем государственного органа. Гражданскому служащему не могут быть поручены задания, выходящие за пределы его служебных полномочий и не предусмотренные указанными выше документами. С этим связано право знать критерии оценки своей работы. Показатели оценки складываются из множества обстоятельств служебной деятельности. Это может быть успешное выполнение особо важных заданий, отсутствие нарушений служебного распорядка, соблюдение сроков и т. п.

Гарантии права на отдых распространяются на гражданских служащих с некоторыми особенностями. Конкретизируются условия реализации этого права. Как и всем работникам, служащим

предоставляются такие гарантии, как сохранение должности и денежного содержания, но продолжительность основного отпуска составляет 30 календарных дней. Служащим предоставляются и дополнительные отпуска.

Отпуск за выслугу лет имеет целью поощрить гражданских служащих, мотивировать к длительной работе в сфере государственного управления, обеспечить стабильность служебных отношений и снизить текучесть кадров. Продолжительность отпуска зависит от стажа службы. Так, при стаже службы от 1 до 5 лет предоставляется 1 календарный день и далее прирастает за каждые пять лет (п. 5 ст. 46 ФЗ № 79)<sup>1</sup>. Основной и дополнительный отпуска суммируются, и их общая продолжительность не ограничивается.

Исчисление стажа гражданской службы для предоставления отпуска за выслугу лет и соответствующей надбавки производится по правилам, установленным ст. 54 ФЗ № 79, а также Указом Президента РФ от 19 ноября 2007 г. № 1532<sup>2</sup>. В соответствии с названными актами в стаж гражданской службы служащих должны включаться периоды замещения государственных должностей, должностей гражданской службы, муниципальной службы, военной службы и проч.

Гражданским служащим, которым установлен ненормированный день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня, имеющий целью компенсировать переработку служебного времени. Для отдельных кате-

---

<sup>1</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79 // «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/) (дата обращения: 08.08.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

<sup>2</sup> См.: Указ Президента РФ «Об исчислении стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации» от 19 ноября 2007 г. № 1532 (с изм. и доп.) // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/192235/> (дата обращения: 07.07.2023).

горий служащих продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный день установлена ведомственными нормативными актами и может составлять 12, 14 дней и т. д. Отпуск предоставляется одновременно с основным ежегодным отпуском.

Проходящим службу в районах Крайнего Севера гражданским служащим предоставляется отпуск в соответствии со ст. 321 ТК РФ<sup>3</sup>. Продолжительность отпусков дифференцирована с учетом тяжести природно-климатических условий. На гражданских служащих, проходящих службу в районах Крайнего Севера, распространяются нормы ТК РФ, предусматривающие предоставление и соединение ежегодных отпусков.

Разделение ежегодного отпуска на части может решаться по соглашению, но при этом хотя бы одна из частей была не менее 14 календарных дней, тогда отдых будет полноценным. В основу правила положена международная Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках». Очередность отпусков определяется графиком. Закон не установил порядка утверждения графика отпусков. Можно воспользоваться общими правилами ТК РФ, утвердив график не позднее чем за две недели до нового календарного года.

При составлении графика отпусков необходимо учитывать, что отпуска предоставляются таким образом, чтобы не нарушить нормальной работы государственного органа, учитываются пожелания сотрудников и особенности организации труда гражданских служащих. В исключительных случаях, когда использование отпуска может неблагоприятно отразиться на функциях госоргана или лица, замещающего государственную должность, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть перенесена на следующий год. Это допускается с письменного согласия служащего и по решению представителя нанимателя. Отпуск не должен быть менее 28 календарных дней, поскольку цель его предоставления – отдых, восстановление сил.

---

<sup>3</sup> См.: Трудовой кодекс РФ // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения: 20.09.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

Денежное содержание за период отпуска выплачивается не позднее чем за 10 календарных дней до начала отпуска. Кроме того, один раз в год также производится выплата в размере двух месячных окладов денежного содержания (п. 11 ст. 46 ФЗ № 79)<sup>4</sup>. Гражданским служащим субъекта России такая выплата производится один раз в год в соответствии с законодательством субъекта.

При прекращении служебных отношений гражданский служащий, не использовавший отпуск, получает компенсацию. При расчете компенсации исходят из денежного содержания гражданского служащего на день увольнения.

По заявлению гражданского служащего ему может быть предоставлен отпуск с последующим увольнением (п. 12–14 ст. 46 ФЗ № 79)<sup>5</sup>. Днем увольнения считается последний день отпуска, и эта дата будет внесена в трудовую книжку служащего. Правило применяется и в том случае, если речь идет о срочном контракте, когда время отпуска выходит полностью или в части за пределы срока действия контракта. Однако рассматриваемое правило неприменимо, если освобождение от должности и увольнение со службы происходит вследствие виновных действий гражданского служащего.

Отпуск без сохранения содержания может быть предоставлен гражданским служащим по уважительным причинам. Максимальная его продолжительность составляет один календарный год. В некоторых случаях у гражданского служащего есть право на получение отпуска без содержания (например, по основаниям ст. 128, 263, 173, 174 ТК РФ).

Одним из важнейших прав служащего является право на денежное содержание (вознаграждение), которое осуществляется за счет федерального бюджета или средств бюджетов субъектов РФ. Под денежным вознаграждением подразумевается оклад денежного содержания. Основными его элементами являются должностной оклад в соответствии с замещаемой должностью и оклад за классный чин в соответствии с присвоенным служащему чином

---

<sup>4</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>5</sup> Там же.

(дипломатическим рангом). Денежное содержание – основа стимулирования служебной деятельности, различается по видам службы. Размеры должностных окладов и окладов за классный чин федеральных государственных служащих устанавливаются указами Президента РФ. Так, в связи с изменением редакции ст. 50 и 51 закона № 79 Указом Президента РФ от 31 декабря 2021 г. № 749 были внесены изменения в порядок формирования фонда оплаты труда госслужащих, размеры надбавок за дипломатический ранг, за особые условия службы, оклады за классный чин<sup>6</sup>. Очередное повышение окладов федеральных гражданских служащих на 5,5 % предусмотрено с 1 октября 2023 г. Указом Президента РФ от 28 сентября 2023 г. № 726<sup>7</sup>.

Определение размеров окладов гражданских служащих субъектов России отнесено к компетенции соответствующих субъектов. Так, Указом губернатора Свердловской области предусмотрено повышение окладов государственных гражданских служащих области в 1,109 раза с 1 октября 2023 г.<sup>8</sup>

Серьезной гарантией для всех гражданских служащих, как федеральных, так и субъектов РФ, является индексация окладов денежного содержания в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Преследуется цель недопущения снижения реального уровня оплаты труда гражданских служащих. Механизм индексации (соотношение между индексом роста цен и размером повышения окладов, минимальный размер индексации и проч.)

---

<sup>6</sup> См.: Указ Президента РФ «О совершенствовании оплаты труда федеральных государственных служащих» от 31 декабря 2021 г. № 749 // Президент России : [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/47491> (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>7</sup> Указ Президента РФ «О повышении окладов месячного денежного содержания лиц, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы» от 28 сентября 2023 г. № 726 // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/407647476/> (дата обращения: 05.10.2023).

<sup>8</sup> См.: Указ Губернатора Свердловской области «Об увеличении (индексации) размеров окладов месячного денежного содержания государственных гражданских служащих Свердловской области» от 4 сентября 2023 г. № 395-УГ // «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLAW071&n=359306#utm\\_campaign=r1aw071&utm\\_source=consultant&utm\\_medium=email&utm\\_content=body](https://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLAW071&n=359306#utm_campaign=r1aw071&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body) (дата обращения: 19.09.2023).

законом не установлен и определяется для федеральных служащих указами Президента РФ, а для гражданских служащих субъектов РФ – нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Помимо окладов, в состав денежного вознаграждения гражданским служащим включаются дополнительные выплаты, которые имеют целью стимулировать труд гражданских служащих и в определенной степени компенсировать ограничения и запреты, установленные законом. Рассмотрим эти выплаты.

Ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за выслугу лет на гражданской службе установлена в процентах к окладу<sup>9</sup>. Так, при стаже службы от 1 года до 5 лет размер надбавки составляет 10 % (ст. 50 ФЗ № 79).

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы устанавливается представителем нанимателя с учетом конкретных обстоятельств в размере до 200 % оклада (подп. 2 п. 5 ст. 50 ФЗ № 79)<sup>10</sup>. В отдельных федеральных министерствах могут быть приняты нормативные акты, определяющие размер и порядок выплаты указанных надбавок по группам служащих в зависимости от профессиональной подготовки, опыта работы по специальности и других обстоятельств в пределах выделенных на эти цели средств.

Одна из льгот, предусмотренных законом за временное ограничение в правах, – ежемесячная надбавка к окладу служащим, допущенным к работе со сведениями, составляющими государственную тайну. Размер надбавки определяется степенью секретности сведений, к которым гражданские служащие имеют доступ (степень секретности «особой важности», «совершенно секретно», «секретно»). Надбавка выплачивается гражданским служащим, имеющим оформленный доступ к сведениям соответствующей степени секретности и по решению руководителя органа государственной власти.

---

<sup>9</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>10</sup> Там же.

Возможна выплата премии за выполнение особо важных и сложных заданий в порядке и размере, установленном представителем нанимателя в пределах средств фонда оплаты труда. Премии устанавливаются с учетом достижений гражданского служащего по обеспечению выполнения задач государственного органа.

Гражданским служащим, проходящим службу в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, а также в пустынных и безводных местностях, выплачивается районный коэффициент. Он устанавливается к денежному содержанию гражданского служащего. Размер районного коэффициента зависит от региона, в котором находится соответствующий госорган, и может составлять 2,0; 1,8 и т. д. В настоящее время применяются установленные ранее в централизованном порядке районные коэффициенты (до принятия соответствующих нормативных актов РФ).

Служащим может выплачиваться материальная помощь за счет средств фонда оплаты труда с целью оказания социальной поддержки. Так, она может быть оказана в связи с причинением ущерба имуществу гражданского служащего в результате стихийного бедствия, продолжительным заболеванием, смертью близких родственников, другими уважительными причинами. Также производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, о чем шла речь выше.

Помимо установленных законом выплат, отдельные категории гражданских служащих получают выплаты, предусмотренные иными нормативными актами. Возможно установление единого денежного вознаграждения, в котором учтены рассмотренные выше выплаты.

Гражданский служащий может запрашивать и получать необходимую информацию, пользоваться современными справочными и правовыми системами, организационно-техническими средствами обработки и хранения информации, применять их в своей деятельности. Право на информацию предполагает обязанность соответствующих государственных и муниципальных органов, учреждений и организаций предоставить такую информацию.

Право гражданского служащего на ознакомление с материалами своего личного дела нацелено на защиту служащего от произвола должностных лиц. Гражданский служащий имеет право не только знакомиться с материалами, но делать выписки, снять копию с документа, потребовать приобщения своих объяснений или какого-либо документа, или изъятия документа. Ему предоставлено право обжалования касающихся лично его индивидуальных решений в суд.

Гражданский служащий имеет право на должностной рост, он может посвятить службе значительную часть своей жизни. Должностной рост автоматически не происходит, учитываются заслуги в служебной деятельности, профессиональный уровень служащего. Продвижение по службе может быть по результатам аттестации, профессионального конкурса. Участвовать в конкурсе может гражданский служащий независимо оттого, какую должность замещает, как в конкурсе на формирование кадрового резерва, так и для замещения иной вакантной должности. Кадровые службы должны содействовать должностному росту. Карьера гражданского служащего возможна путем продвижения по классным чинам и по должности. Право на продвижение сформулировано, однако его реализация затруднена. При соблюдении ряда условий его можно реализовать (прохождение переподготовки (переквалификации) или повышении квалификации, при наличии вакансии).

Перемещение на равноценную должность также возможно с согласия перемещаемого, если при этом повышается эффективность использования труда гражданского служащего. Кроме того, инициатива в переводе может исходить и от самого служащего – по его семейным обстоятельствам, состоянию здоровья или возрасту.

Продвижение по службе во всех случаях оформляется приказом руководителя, имеющего право присвоения классного чина, назначения на должность, с указанием основания. Продвижение по службе отражается в личном деле гражданского служащего.

Каких-то конкретных условий, перечня показателей для продвижения закон не устанавливает. Понятия «деловые качества», «квалификация» исключены из закона и заменены термином

«профессиональный уровень». Он учитывается при продвижении по службе наряду с квалификационными требованиями. Забота об условиях должностной карьеры стимулирует к повышению квалификации служащих, работоспособности, развитию инициативы. Такие условия позволяют предупредить текучесть кадров и обеспечивать стабильность гражданской службы, при этом достигается удовлетворенность трудом, повышение профессионализма гражданской службы в целом.

Каждому гражданскому служащему предоставляется возможность объединяться в профсоюзы (ассоциации) для защиты своих прав. Каждый свободно вступает или не вступает в профсоюз (ассоциацию по профессии), избирает или создает его. Предложения профсоюзов по вопросам прохождения службы, вопросам служебной деятельности носят рекомендательный характер. Специально оговорено, что руководители приостанавливают членство в профсоюзе на период выполнения ими служебных обязанностей.

Право гражданских служащих на урегулирование индивидуальных служебных споров предусмотрено законом и будет рассмотрено ниже в соответствующих параграфах. Служащий вправе обратиться с заявлением о проведении служебной проверки с целью опровержения сведений, порочащих честь и достоинство. Служащему должны быть обеспечены определенные гарантии. Он имеет право на информацию о содержании сведений и их источнике, знакомится с материалами, вправе дать объяснения и знакомиться с результатами проверки.

Специальным законом определяется порядок применения мер защиты жизни и здоровья гражданского служащего, а также здоровья и жизни членов семьи от насилия, угроз, других неправомерных действий. Основанием для применения мер защиты является наличие данных, свидетельствующих о реальности угрозы безопасности лица. Меры защиты осуществляются органами внутренних дел, органами государственной охраны и другими органами. Защищаемый имеет право знать о применяемых мерах безопасности, требовать применения еще каких-либо мер или их отмены, обязано выполнять законные требования органов, обеспечи-

вающих безопасность, информировать о случае угрозы или противоправных действий и проч.

Гражданскому служащему предоставлено право обратиться за защитой своих прав и законных интересов в суд, другие органы. Каких-то особенностей обжалования для гражданских служащих закон не предусмотрел, применяются общие правила разрешения споров.

К гражданским служащим применяются общие правила обязательного медицинского страхования, что является для них социальной гарантией.

Государственное пенсионное обеспечение гарантируется служащим. Пенсия за выслугу лет назначается дополнительно к страховой пенсии по старости и выплачивается одновременно с ней<sup>11</sup>. Правила выплаты пенсии за выслугу лет государственным служащим, осуществления контроля за ее выплатой, проведения проверок документов, необходимых для выплаты, конкретизированы Приказом Министерства труда РФ от 22 мая 2017 г. № 436н<sup>12</sup>.

Важным является предоставление гражданскому служащему права на выполнение иной оплачиваемой работы. Такая работа возможна при соблюдении условий. Во-первых, необходимо предварительно уведомить представителя нанимателя о своем намерении, так как работа не должна противоречить интересам службы. Во-вторых, гражданский служащий имеет право заниматься

---

<sup>11</sup> См.: Федеральный закон «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ // «Гарант» : [сайт]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/12125128/paragraph/20/doclist/512/showentries/0/highlight/федеральный%20законов%20государственном%20пенсионном%20обеспечении:4> (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>12</sup> См.: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении перечня документов, необходимых для установления пенсии за выслугу лет федеральных государственных гражданских служащих, Правил обращения за указанной пенсией, ее установления, проведения проверок документов, необходимых для ее установления, и Правил выплаты пенсии за выслугу лет федеральных государственных гражданских служащих, осуществления контроля за ее выплатой, проведения проверок документов, необходимых для ее выплаты» от 22 мая 2017 г. № 436н (с изм. и доп.) // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/71696842/> (дата обращения: 20.09.2023).

иной оплачиваемой деятельностью только вне служебного времени. В-третьих, вправе заниматься иной оплачиваемой работой, если это не влечет конфликт интересов, то есть такой личной заинтересованности, которая может повлиять на беспристрастное исполнение своих служебных обязанностей. Порядок уведомления нанимателя об иной оплачиваемой работе, прилагаемые документы (копия трудового или гражданско-правового договора и другие) определяются приказом госоргана.

Гражданские служащие несут конституционные обязанности как все граждане РФ, а обязанности по должности служащего определяются должностными регламентами, инструкциями. По его действиям или бездействию делаются выводы и оценивается деятельность государственных структур в целом. Гражданский служащий должен действовать в государственных интересах. Он не вправе совершать действия, ведущие к подрыву авторитета государства или принимать участие в действиях, нарушающих работу госорганов. Гражданские служащие должны воздерживаться от действий, выступлений и публичных высказываний, способных нанести ущерб государственному органу, его авторитету и в целом государству. Он не вправе публично критиковать орган, в котором служит, по поводу принятых решений, исполнения законов. Гражданский служащий не вправе использовать знание документов, обладание информацией для критики федеральных законов. По поводу выявленных недостатках или злоупотреблениях служащий может обратиться к вышестоящему руководителю или органу. Обязанность обеспечить исполнение законов означает требование не совершать действий, затрудняющих деятельность органов государства.

Государственный служащий обязан осуществлять полномочия в пределах предоставленных ему прав и в соответствии с должностными обязанностями, которые отражают задачи и функции госоргана (соответствующего подразделения органа). Невыполнение должностного регламента либо неполное осуществление является дисциплинарным проступком. Если же госслужащий действует в каких-то иных целях, выходит за пределы предоставленных полномочий, его поведение может быть расценено не только как

дисциплинарный проступок, но как административное правонарушение или уголовное преступление. Права могут быть использованы вопреки интересам службы, интересам государства. Такие действия могут повлечь нарушение прав граждан и организаций, отрицательно отражаются на авторитете государственных органов, снижают эффективность управления.

Гражданские служащие исполняют приказы, распоряжения, поручения вышестоящих руководителей, изданные в пределах их должностных полномочий (п. 3 ст. 15 ФЗ № 79)<sup>13</sup>. Неправомерные поручения гражданский служащий вправе не выполнять. В случае исполнения гражданским служащим неправомерного поручения и служащий, и давший поручение руководитель несут все виды ответственности в соответствии с законодательством.

При осуществлении охраны прав граждан госслужащие обязаны осуществлять контроль, рассматривать протесты и представления органов прокуратуры, частные определения и представления судов, проводить проверки по выступлениям, обращениям и проч. Обращения граждан, СМИ (предложение, заявление, жалоба по поводу недостатков в работе, ошибок, нарушений или злоупотреблений) должны быть рассмотрены своевременно. Гражданин может обратиться в государственный орган и по другим поводам, например за получением информации, справок, копий документов и проч. При рассмотрении обращений гражданские служащие обязаны разобраться в существе обращения, проверить сообщаемые сведения, вынести решение, сообщить заявителю о решении, разъяснить порядок обжалования.

Поддержание профессионального уровня, достаточного для исполнения должностных полномочий, является обязанностью гражданского служащего. Он должен обладать знаниями и умениями, достаточными для исполнения служебных обязанностей, знать соответствующее законодательство, следить за изменением фактических и правовых аспектов своей служебной деятельности. Динамичность жизни, отношений подвигает к постоянному повышению

---

<sup>13</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

квалификации, поэтому подготовка и переподготовка становятся одной из основных обязанностей для гражданского служащего. При заключении контрактов обучающиеся в образовательных организациях берут на себя обязательство прохождения службы в соответствующем государственном органе в течение определенного времени.

Обязанность гражданских служащих хранить государственную и иную охраняемую тайну установлена законом. Разглашение тайны может причинить вред интересам России и образует состав преступления, административного правонарушения или дисциплинарного проступка. Допуск к сведениям, составляющим государственную тайну, осуществляется в добровольном порядке и предполагает принятие обязательства по нераспространению сведений; согласие на частичные временные ограничения их прав; письменное согласие на проведение в отношении их проверочных мероприятий<sup>14</sup>.

Под иной охраняемой тайной понимается служебная и профессиональная тайна. Состав информации, доступ к которой ограничивается, определяет руководитель госоргана. Он организует ее охрану и несет ответственность. К иной охраняемой тайне относятся и персональные данные граждан. Госслужащие должны знать и тщательно соблюдать законодательство о персональных данных, которым устанавливается порядок обработки персональных данных, правила передачи третьим лицам, механизмы защиты прав и интересов граждан, ответственность за разглашение, несанкционированный доступ и прочее.

Для исполнения должностных обязанностей гражданским служащим предоставляется транспорт, компьютеры, расходные материалы, денежные средства и другое имущество. Гражданским служащим необходимо принимать меры, чтобы экономно управлять этим имуществом, эффективно, беречь государственное имущество. Использовать это имущество для внеслужебных целей запрещено.

---

<sup>14</sup> См.: Закон РФ «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1 (с изм. и доп.) // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/10102673/> (дата обращения: 20.09.2023).

Согласно п. 9 ст. 15 ФЗ № 79 гражданский служащий обязан предоставлять предусмотренные федеральным законодательством сведения о себе и членах своей семьи. Речь идет о сведениях, вносимых в личное дело гражданского служащего: данные, включаемые в анкету, документ о гражданстве, документы, подтверждающие прохождение государственной или муниципальной службы, сведения о трудовой деятельности. Гражданский служащий обязан сообщать государственному органу о прекращении гражданства России или приобретении гражданства другого государства<sup>15</sup>. Гражданский служащий должен блюсти интересы своей страны. Поэтому при двойном гражданстве эффективность гражданской службы поставлена под сомнение.

Закон обязывает гражданского служащего соблюдать ограничения и запреты, правила служебного поведения, выполнять обязательства. Одновременно ограничения и запреты могут являться поводом к расторжению контракта и увольнению со службы. Служащий обязан сообщать руководителю государственного органа о личной заинтересованности при исполнении обязанностей и принимать меры к предотвращению возможного конфликта интересов (п. 3.2 ст. 18 ФЗ № 79)<sup>16</sup>. При конфликте интересов имеется в виду противоречие между личной заинтересованностью и законными интересами государственного органа, интересами третьих лиц, способное привести к негативным последствиям. Закрепление такой обязанности служащего призвано обеспечить высокий уровень требований к гражданским служащим, к их честности, добросовестности, готовности противостоять соблазнам и ставить свои интересы выше служебных.

С целью исключить конфликт интересов гражданским служащим категории «руководители» запрещено представлять интересы служащих в выборном профсоюзном органе.

Гражданские служащие подлежат обязательной дактилоскопической регистрации. Эта деятельность заключается в получении,

---

<sup>15</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>16</sup> Там же.

учете, хранении дактилоскопической информации, установлении или подтверждении личности человека, которая регулируется Федеральным законом РФ от 25 июля 1998 г. № 128 г.<sup>17</sup> Согласно закону, обязательной дактилоскопической регистрации подлежат служащие, занимающие должности государственной службы по перечню, утверждаемому Правительством РФ. Это должности в федеральных органах исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная служба; в органах внутренних дел, органах ФСБ, должности спасателей аварийно-спасательных служб и другие должности<sup>18</sup>.

Федеральными законами предусматриваются иные обязанности гражданского служащего, действующего в той или иной сфере (главных санитарных врачей, ветеринарных инспекторов, инспекторов по защите растений, лиц лесной охраны и проч.). Например, Федеральным законом от 29 декабря 2022 г. № 572-ФЗ предусмотрен сбор данных биометрического характера, которые используются для осуществления идентификации физических лиц государственными органами, органами местного самоуправления, иными организациями. В ЕБС обрабатываются биометрические персональные данные – изображение лица, запись голоса человека<sup>19</sup>. Однако в этой системе запрещена обработка геномной информа-

---

<sup>17</sup> Федеральный закон РФ «О государственной дактилоскопической регистрации в РФ» от 25 июля 1998 г. № 128 г. (с изм. и доп.) // «Гарант»: [сайт]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/179140/paragraph/74/doclist/745/showentries/0/highlight/федеральный%20закон%20рф%20от%2025%20июля%201998%20г%20№128%20г%20о%20государственной%20дактилоскопической%20регистрации%20в%20рф%20с%20изм%20и%20доп:1> (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>18</sup> См.: Постановление Правительства РФ «Об утверждении перечня должностей, на которых проходят службу граждане Российской Федерации, подлежащие обязательной государственной дактилоскопической регистрации» от 6 апреля 1999 г. № 386 (с изм и доп.) // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/12115223/> (дата обращения: 07.07.2023).

<sup>19</sup> См.: Федеральный закон «Об осуществлении идентификации и (или) аутентификации физических лиц с использованием биометрических персональных данных, о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» от 29 декабря 2022 г. № 572-ФЗ // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/406051675/> (дата обращения: 20.09.2023).

ции, сведений, отнесенных к гостайне, и некоторых физических лиц, участие которых в правоотношениях регулируется специальными законами (об органах ФСБ, о государственной защите судей и т. п.). Государственные служащие должны тщательно соблюдать правила обработки таких данных, что прямо связано с осуществлением защиты прав, свобод и интересов граждан, их чести и достоинства.

Права и обязанности служащих следует рассматривать с учетом ограничений для государственных служащих, предусмотренных в ст. 16 ФЗ № 79. Ограничения не позволяют быть принятым на службу или приводят к увольнению со службы.

## **4.2. Запреты для гражданских служащих**

Представление о правовом положении гражданского служащего было бы неполным без рассмотрения некоторых запретов, установленных законом. Назначение их в том, чтобы обеспечить независимость служебной деятельности, препятствовать возможным злоупотреблениям государственных служащих, гарантировать осуществление служащими гражданских прав. В итоге запреты должны обеспечивать эффективную деятельность государственных органов. Нарушение запретов является основанием для привлечения к юридической ответственности. В частности, налагаются взыскания в виде замечания, выговора, предупреждения о неполном служебном соответствии (ст. 59.1 ФЗ РФ № 79), которые должны способствовать воздержанию от действий, ведущих к невыполнению должностных обязанностей, иным неблагоприятным последствиям. Безусловно, это ограничения прав гражданских служащих, и они смягчаются, компенсируются предоставлением им дополнительных льгот и гарантий.

Гражданскому служащему, в соответствии со ст. 17 ФЗ № 79, запрещается замещать должности гражданской службы при избрании или назначении на государственную должность<sup>20</sup>. Это означает,

---

<sup>20</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

что государственный гражданский служащий не может быть одновременно депутатом Государственной думы или законодательного органа субъекта РФ. В случае избрания депутатом гражданские служащие приостанавливают службу на весь период депутатских полномочий.

Для недопущения злоупотреблений предусмотрен запрет участвовать в управлении коммерческой или некоммерческой организацией, за исключением случаев участия на безвозмездной основе. В частности, допустимо участие на безвозмездной основе в управлении политической партией, органом профессионального союза; представление на безвозмездной основе интересов России в органах управления организации, учредителем (акционером, участником) которой является Российская Федерация. Иные случаи могут быть предусмотрены международными договорами России или федеральными законами.

Участвовать в деятельности органов управления как коммерческой, так и некоммерческой организации на платной основе недопустимо. Такое участие может привести к злоупотреблениям, падению авторитета государственных органов, недоверию граждан.

Учитывая характер деятельности государственного служащего, те функции, которые он должен выполнять, работая в государственных структурах, становится понятным установление запрета заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц. Запрещено заниматься любыми видами предпринимательской деятельности. Однако для членов семей служащего такого запрета нет.

Если гражданский служащий приобрел акции, паи в уставном капитале, доли, дающие право на участие в управлении до службы, он обязан на время службы передать находящиеся в его собственности ценные бумаги, доли участия, паи в доверительное управление. Общие правила передачи имущества и осуществления доверительного управления им определены Гражданским кодексом РФ (далее – ГК РФ).

Запреты связаны с возможностью возникновения конфликта интересов на гражданской службе. Так, запрещено получать в связи

с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) (п. 6 ч. 1 ст. 17 ФЗ № 79)<sup>21</sup>. Недопустимость дарения подарков в различной форме в связи с должностным положением или с исполнением служебных обязанностей, предусмотрена ГК РФ и федеральными законами (п. 7 ч. 3 ст. 12.1 ФЗ № 273, п. 5 ч. 1 ст. 14 ФЗ № 25). Однако ГК РФ устанавливает исключение из этого правила – гражданские и муниципальные служащие могут получать подарки, стоимость которых не превышает 3 тыс. руб. (п. 1 ст. 575 ГК РФ)<sup>22</sup>.

В перечисленных законах уточняется, что должностные лица не могут получать подарки, кроме как на официальных мероприятиях. Подарки, полученные гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями дороже указанной выше суммы, признаются федеральной собственностью и собственностью субъекта РФ или муниципальной собственностью (п. 2 ст. 575 ГК РФ)<sup>23</sup>. Они должны быть переданы гражданским служащим в государственный орган, в котором он замещает должность, по акту. Гражданскому служащему, сдавшему подарок, полученный им в связи с официальным мероприятием, предоставлено право выкупить его в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами (п. 7 ч. 3 ст. 12.1 ФЗ № 273)<sup>24</sup>.

Подарок предполагает безвозмездность передачи вещи (имущественного права) одаряемому в собственность. Если имеет место встречное обязательство, то такая передача вещи (права)

---

<sup>21</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>22</sup> См.: Гражданский кодекс РФ // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/doc/main/?uclid=15390208825530777599> (дата обращения: 20.09.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

<sup>23</sup> Там же.

<sup>24</sup> См.: Федеральный закон РФ «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 г. № 273 // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/12164203/> (дата обращения: 20.09.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

дарением не признается (п. 1 ст. 572 ГК РФ)<sup>25</sup>. Порядок уведомления о получении подарка в связи с официальными мероприятиями регламентирован в Типовом положении, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 09.01.2014 г., где конкретизируется сдача и оценка подарка, выкуп, зачисление средств от реализации<sup>26</sup>. Министерство труда РФ дает некоторые разъяснения по поводу его применения, определяя, что считать протокольным мероприятием или официальным. Протокольным признается мероприятие, при котором предусмотрен сложившийся порядок проведения в соответствии с протоколом, фиксирующим его процедуру. Официальным мероприятием признается такое, которое предусмотрено распоряжением, приказом государственных органов (командировки, совещания, конференции, приемы, встречи служащих с иностранными делегациями, прибывшими с официальным или рабочим визитом). К подаркам не относятся канцелярские принадлежности, которые предоставлялись каждому участнику официальных мероприятий, цветы и ценные подарки, которые вручены в качестве поощрения (награды)<sup>27</sup>.

Получать подарки в иных случаях, не в связи с осуществлением служебных обязанностей, закон не запрещает. Однако не рекомендуется, так как прием таких подарков может скомпрометировать служащих и повлечь возникновение сомнений в их честности, беспристрастности и объективности.

---

<sup>25</sup> См.: Гражданский кодекс РФ.

<sup>26</sup> См.: Типовое положение о сообщении отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации, утв. Постановлением Правительства РФ от 9 января 2014 г. № 10 (с изм. и доп.) // «Гарант» : [сайт]. URL: [https://base.garant.ru/70557294/#block\\_1000](https://base.garant.ru/70557294/#block_1000) (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>27</sup> См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ «О направлении рекомендаций по соблюдению государственным (муниципальными) служащими норм этики в целях противодействия коррупции и иным правонарушениям» от 11 октября 2017 г. № 18-4/10/В-7931 // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71730004/> (дата обращения: 20.09.2023).

Обо всех случаях получения подарка в связи с какими-либо официальными мероприятиями государственные служащие обязаны уведомлять орган, в котором они проходят государственную службу. Если стоимость подарка превышает названную ранее сумму, подарок необходимо сдать.

За нарушение перечисленных ограничений, в том числе при получении подарков, служащий может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к административной ответственности (ст. 19.28 КоАП РФ)<sup>28</sup>. Поведение служащего может быть расценено и как уголовное преступление при наличии в его действиях состава преступления.

С запретом подарков связан запрет выезжать за пределы России за счет средств других лиц, за исключением служебных командировок. Такая поездка за счет других лиц также может рассматриваться как действия коррупционной направленности.

Запрещается также использовать имущество госоргана для целей, не связанных с исполнением служебных обязанностей. Акции и забастовки гражданских служащих не могут иметь места. Гражданские служащие не вправе приостановить работу в связи с задержкой выплаты зарплаты, как это могут сделать иные работники по правилам ст. 142 ТК РФ.

Государственные служащие должны быть лояльны к государству и конкретному государственному органу, в силу чего запрещено разглашать сведения конфиденциального характера или служебную информацию. Ими не должны допускаться публичные высказывания, оценки в отношении деятельности государственных органов, принятых решениях. Допустимо давать оценки, высказывать мнение, только если это входит в его должностные обязанности. Госслужащие не могут использовать свое должностное положение в интересах политических партий, общественных или религиозных организаций. Для обеспечения лояльности государственных

---

<sup>28</sup> См.: Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) // «КонсультантПлюс» : [сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/) (дата обращения: 20.09.2023).

служащих закон предусмотрел запрет принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) иностранных государств, международных организаций<sup>29</sup>. Особенности служебной профессиональной деятельности госслужащих диктуют установление запретов, и эти ограничения компенсируются дополнительными льготами, гарантиями.

### **4.3. Конфликт интересов и его предотвращение**

В указанных выше и других ситуациях возникает конфликт интересов, который может привести к ненадлежащему исполнению или неисполнению служащим служебных обязанностей и причинению вреда интересам государства, общества. Определение этому явлению дано в ст. 10 ФЗ № 273: конфликт интересов – это ситуация, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им обязанностей и при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью и законными интересами государства, других лиц<sup>30</sup>. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения служащим при исполнении обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной или натуральной форме, в виде материальной выгоды непосредственно для служащего, членов его семьи, родственников, других лиц, связанных с ним обязательствами<sup>31</sup>. Противоречие между личной заинтересованностью служащего и законными интересами граждан, организаций, государства, может привести к злоупотреблениям. Из определения следует, что понятием личной заинтересованности служащего охватывается возможность получения доходов

---

<sup>29</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>30</sup> См.: Федеральный закон РФ «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 г. № 273.

<sup>31</sup> Там же.

в виде материальной выгоды для граждан и организаций, с которыми гражданский служащий связан какими-либо обязательствами.

Законодательство не называет обстоятельств, при которых велика вероятность конфликта интересов (злоупотребление и использование служебного положения, информации, интересы вне службы и проч.). В судебной практике имел место случай, когда, занимая должность заведующего отделом архитектуры и строительства района, главного архитектора района, служащая согласовывала градостроительные планы, выполненные коммерческими фирмами, учредителями которых являлись ее отец и сын. В результате объем выполненных учреждением архитектуры услуг резко сократился, уменьшилась численность работников управления. Кроме того, выяснилось участие главного архитектора в решении кадровых, финансовых вопросов фирмы, учрежденной отцом служащей, и в распределении прибыли. Суд отказал бывшей служащей в удовлетворении иска о восстановлении в должности.

Гражданский служащий должен принимать меры к предотвращению и урегулированию конфликта интересов, внимательно относиться к любой возможности возникновения конфликта интересов, реальной или потенциальной. При возникновении личной заинтересованности гражданский служащий обязан информировать об этом представителя нанимателя в письменной форме (заявление, служебная (докладная) записка). Представитель нанимателя, которому стало известно о возникновении личной заинтересованности служащего, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы и расторжения контракта (ст. 37 ФЗ № 79)<sup>32</sup>. Меры могут заключаться в изменении должностного положения служащего или отказе от выгоды, породившей конфликт интересов. При своем назначении на должность или присвоении классного чина гражданский служащий должен сообщать о характере своей заинтересо-

---

<sup>32</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

ванности. Так, если перспектива получения другой работы после службы способствует реальному конфликту интересов, служащий обязан доложить представителю нанимателя о поступившем предложении, которое может привести к конфликту интересов, о совместимости предложения с дальнейшим продолжением службы. В одном из дел, например, суд пришел к выводу, что общий ребенок может стать причиной конфликта интересов. При проверке прокурор установил, что государственный служащий воспитывает общего ребенка со своей подчиненной. О возможном конфликте интересов служащий не сообщил нанимателю. Наниматель объявил выговор служащему. Прокурор считал, что за такой проступок возможно только увольнение со службы и обратился в суд, потребовав увольнения чиновника. Доводы о том, что увольнение не соответствует тяжести проступка, а наниматель не получил материального ущерба, судебные инстанции отклонили. Совместный ребенок предполагает личную заинтересованность, а значит, есть конфликт интересов. Заинтересованность может быть не только в получении материальной выгоды, но и в возможности ее получения в будущем и возможности продвижения по службе. Служащий ничего не предпринял, чтобы предотвратить или урегулировать конфликт интересов. Увольнение посчитали обоснованным.

Непринятие мер представителем нанимателя по предотвращению или урегулированию конфликта интересов гражданским служащим рассматривается как правонарушение, влекущее увольнение со службы за утрату доверия<sup>33</sup>. Некоторые вопросы привлечения к ответственности руководителей государственных органов разъясняются в письме Министерства труда РФ<sup>34</sup>.

Контроль за соблюдением требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта инте-

---

<sup>33</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>34</sup> См.: Письмо Минтруда РФ «О методических рекомендациях по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов» от 26.07.2018 г. №18-0/10/П-5146 // Министерство труда и социальной защиты РФ : [сайт]. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/9/15> (дата обращения: 20.09.2023).

ресов осуществляет специально создаваемая комиссия. Создание комиссии оформляется правовым актом государственного органа, она должна действовать постоянно. Ее назначение состоит в проверке соблюдения требований к служебному поведению, в том числе проверка достоверности и полноты сведений, представляемых государственными служащими. Основанием для проверки может быть информация, поступившая от правоохранительных органов, общественных объединений, общественной палаты и проч.

Чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, влияния на государственного гражданского служащего, ему, его супруге (супругу) и несовершеннолетним детям, в соответствии с ч. 1.1 ст. 17 ФЗ № 79, запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках за пределами территории России<sup>35</sup>. Цели предупреждения коррупционных правонарушений на службе преследует и механизм ротации государственных служащих, поскольку служащие не задерживаются на одной должности в течение длительного времени. Стоит отметить, что не все можно решить правовыми средствами, которые сформулированы в виде запретов в рассматриваемой статье. У гражданских служащих должна быть мотивация к общественно полезной деятельности, преданность делу, а не удовлетворение эгоистических желаний, личных потребностей.

Гражданин не имеет права занимать должности в органах управления организаций любых форм собственности, с которыми он был официально связан на гражданской службе либо деятельность указанных хозяйствующих субъектов регулировалась, контролировалась этим органом и контроль над деятельностью которых входил в его должностные обязанности. Для осуществления трудовой деятельности в течение двух лет после увольнения ему необходимо

---

<sup>35</sup> См.: Федеральный закон РФ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами» от 07 мая 2013 г. № 79-ФЗ // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/70372954/> (дата обращения: 20.09.2023).

получать разрешение комиссии по соблюдению требований к служебному поведению (ч. 3.1 ст. 17 ФЗ № 79)<sup>36</sup>.

Правило согласуется с нормами ст. 64.1 ТК РФ об особенностях заключения трудового договора с бывшими государственными служащими: в течение двух лет после увольнения со службы при устройстве на работу необходимо сообщать о предшествующем месте работы<sup>37</sup>. Комиссия по урегулированию конфликта интересов определяет, нет ли в данном случае конфликта интересов, и, соответственно, дает согласие. Невыполнение этой обязанности влечет административную ответственность работодателя и может повлечь увольнение сотрудника.

Для контроля за ростом имущественного благосостояния служащего установлена обязанность государственных гражданских служащих представлять сведения о доходах, расходах, имуществе, обязательствах имущественного характера (ст. 20 и 20.1 ФЗ № 79)<sup>38</sup>. Представляемая ими справка является документом, который определяет финансовую состоятельность гражданского служащего, служит отправной точкой при проверке законности роста его благосостояния. Сопоставление данных о доходах и расходах за ряд лет позволяет сделать соответствующие выводы. Проведение проверки достоверности представляемых сведений и персональных данных служащих организует кадровая служба госоргана.

Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера представляются гражданином, претендующим на замещение должности государственной службы; должности муниципальной службы, включенной в перечни (п. 1 ст. 20 ФЗ № 79)<sup>39</sup>. Гражданин при поступлении на гражданскую службу и гражданский служащий, замещающий должность, предусмотренную в специальном перечне, ежегодно представляет представителю нанима-

---

<sup>36</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>37</sup> См.: Трудовой кодекс РФ.

<sup>38</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>39</sup> Там же.

теля сведения о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, полученные от всех источников. Служащие представляют сведения ежегодно в следующие сроки: не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным (президент Российской Федерации, члены Правительства Российской Федерации, другие федеральные государственные служащие); не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным – государственные служащие<sup>40</sup>.

Перечень федеральных должностей государственной службы, при замещении которых представляются сведения о доходах, расходах, имуществе, утвержден Указом Президента РФ. Руководители федеральных государственных органов утверждают перечни конкретных должностей государственной службы, при назначении или замещении которых должны представляться сведения о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера.

Сведения о доходах, расходах, имуществе представляются в виде справки о соблюдении гражданином ограничений, связанных с замещением должности гражданской службы. Форма этого документа утверждена Указом Президента Российской Федерации от 23 июня 2014 г. № 460 и представляет собой заявление лица о соблюдении им указанных ограничений, установленных законодательством о государственной службе, с представлением сведений об имуществе и обязательствах<sup>41</sup>. Форма справки является унифицированной для всех лиц, на которых распространяется обязанность представлять указанные сведения. Справку составляют на основании правоустанавливающих и иных подтверждающих официальных документов. В частности, в справке отражаются сведения о доходах (в том числе доход от вкладов, от ценных бумаг и долей участия); расходах на приобретение имущества; о цифровых финан-

---

<sup>40</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>41</sup> См.: Указ Президента Российской Федерации «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации» от 23 июня 2014 г. № 460 (с изм. от 18 июля 2022 г.) // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/70681384/> (дата обращения: 08.08.2023).

совых активах; имуществе (недвижимом, транспортных средствах); имущественных обязательствах<sup>42</sup>. Заявление подается в Управление Президента РФ, Департамент кадров Правительства РФ. В иных государственных органах сведения подаются в подразделения кадровой службы по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

Сведения о доходах, имуществе располагаются на официальном сайте федерального государственного органа и государственного органа субъекта РФ. В частности, на официальных сайтах и в СМИ размещается информация об объектах недвижимого имущества, принадлежащих на праве собственности; перечень транспортных средств; декларированный годовой доход служащего, супруга, несовершеннолетних детей и проч.<sup>43</sup> Запрещается предоставление иных сведений. Сведения находятся на сайте государственного органа, в котором замещается должность конкретным госслужащим, и ежегодно обновляются. По обращениям средств массовой информации им предоставляются сведения о доходах, имуществе. При этом запрещается указывать иные сведения (персональные данные супруга, детей и проч.), кроме указанных в п. 13 Положения о персональных данных<sup>44</sup>. Не могут быть опубликованы сведения, если они отнесены к государственной тайне.

Сведения подаются отдельно в отношении гражданского служащего, супруга, каждого из несовершеннолетних детей. Проверкой достоверности и полноты сведений занимается кадровая служба государственного органа. Непредоставление сведений о доходах,

---

<sup>42</sup> См.: Методические рекомендации по заполнению справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, одобрены Комиссией счетной палаты 26 июня 2015 г. // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71029314/> (дата обращения: 05.10.2023).

<sup>43</sup> См.: Указ Президента РФ «Вопросы противодействия коррупции» от 8 июля 2013 г. № 613 (с изм. и доп.) // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/70408644/> (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>44</sup> См.: Указ Президента РФ «Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела» от 30 мая 2005 г. № 609 (с изм. и доп. от 29 апреля 2023 г.). URL: <https://base.garant.ru/188234/> (дата обращения: 17.06.2023).

об имуществе, обязательствах имущественного характера как самого служащего, так и членов его семьи, либо заведомо недостоверных или неполных сведений является правонарушением и основанием для увольнения с гражданской службы. При отказе представить сведения или представлении неполных и недостоверных сведений комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов формулирует рекомендации представителю нанимателя.

При осуществлении проверки достоверности сведений о доходах, расходах и выявлении поступления средств, превышающих совокупный доход семьи за отчетный период и предшествующие два года, лицами, осуществляющие проверку, истребуются сведения, подтверждающие законность получения этих денежных средств. При неподтверждении сведений о законности получения средств прокуратуре предоставлено право обращаться в суд с заявлением о взыскании в доход Российской Федерации соответствующей денежной суммы (в размере эквивалентной неподтвержденной части)<sup>45</sup>.

В практике сложился круг причин, признаваемых комиссией по соблюдению требований к служебному поведению уважительными и объективными: нахождение супруги (супруга) на длительном стационарном лечении, подтвержденное копиями медицинских заключений, листами нетрудоспособности, признание судом безвестно отсутствующими супруги (супруга) или несовершеннолетних детей при предоставлении служащим (работником) копии судебного решения. В числе неуважительных или необъективных причин названы непредставление служащим (работником) сведений о своей супруге (супруга) в силу адвокатской или коммерческой тайны, нахождение в отпуске и др.

В настоящее время Указом Президента РФ «Об особенностях исполнения обязанностей, соблюдения ограничений и запретов

---

<sup>45</sup> См.: Федеральный закон «О внесении изменений в статью 26 Федерального закона “О банках и банковской деятельности” и Федеральный закон “О противодействии коррупции”» от 6 марта 2022 г. № 44-ФЗ // «Гарант»: [сайт]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/403615536/paragraph/16:0> (дата обращения: 20.09.2023).

в области противодействия коррупции некоторым категориям граждан в период проведения специальной военной операции» от 29.12.2022 г. № 968 установлены изъятия из общих правил. В период проведения специальной военной операции военнослужащие и сотрудники отдельных силовых ведомств, участвующие в ней, а также лица, командированные в новые регионы, не обязаны отчитываться о доходах, расходах, имуществе<sup>46</sup>.

Граждане, обязанные отчитываться о доходах, теперь не должны этого делать, если их супруг относится к перечисленным в Указе Президента РФ лицам. Опубликование сведений о доходах, расходах, об имуществе на сайтах органов и организаций и предоставление таких сведений общероссийским средствам массовой информации для опубликования также не осуществляется. Упомянутый Указ Президента РФ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 24 февраля 2022 г.

Подготовлен и обсуждается законопроект о наделении кадровых служб ведомств полномочиями отправлять запросы в органы публичной власти или организации, обладающие необходимой информацией, в том числе посредством государственных информационных систем. Госслужащие со своей стороны обязаны сообщать обо всех изменениях сведений, содержащихся в представленной ими анкете. По замыслу авторов законопроекта эти меры позволят сократить сроки проверок, снизить трудозатраты кадровых подразделений, повысить эффективность деятельности<sup>47</sup>.

---

<sup>46</sup> См.: Указ Президента РФ «Об особенностях исполнения обязанностей, соблюдения ограничений и запретов в области противодействия коррупции некоторым категориям граждан в период проведения специальной военной операции» от 29.12.2022 г. № 968 // Собрание законодательства РФ. 2023. № 1. Ст. 195. (Ч. 1).

<sup>47</sup> См.: Проект федерального закона № 396477-8 «О внесении изменений в Федеральный закон “О системе государственной службы Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации» (внесен 06.07 2023 г. Правительством РФ) // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/76858167/741609f9002bd54a24e5c49cb5af953b/> (дата обращения: 08.10.2023).

#### 4.4. Формирование резерва на выдвижение

Формирование кадрового резерва преследует цель создания высокопрофессионального состава государственных служащих, содействия должностному росту служащих, обеспечения равного доступа граждан РФ к федеральной гражданской службе. При формировании кадрового резерва исходят из принципов приоритетности замещения должностей на конкурсной основе, добровольности включения, гласности отбора, соблюдения равенства прав претендентов, объективности оценки профессиональных и личностных качеств гражданского служащего или гражданина, претендующего на включение в резерв, учет опыта работы. В резерв включаются граждане, претендующие на замещение вакантной должности федеральной государственной службы, а также государственные служащие, претендующие на замещение вакантной должности в порядке должностного роста (например, по результатам аттестации)<sup>48</sup>. Некоторые категории увольняемых государственных служащих (например, при сокращении должности или упразднении государственного органа) включаются в резерв с их согласия. При этом включаются в резерв для замещения должностей той же группы, к которой относилась последняя замещаемая ими должность федеральной гражданской службы. Служащие, подвергнутые взысканию, не могут быть включены в кадровый резерв.

Кадровый резерв формируется представителем нанимателя с учетом прогнозируемой потребности в кадрах и оформляется правовым актом по результатам конкурса. Непосредственно с кадровым резервом работает подразделение государственного органа по вопросам государственной службы и кадров. Для участия в конкурсе представляется ряд документов. Претендент не допускается к участию в конкурсе в связи с несоответствием квалификационным требованиям, непредоставлением какого-либо документа, наличием дисциплинарного взыскания.

---

<sup>48</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

Сведения о гражданских служащих (или гражданах), находящихся в резерве, размещаются на официальном сайте федерального государственного органа. Гражданский служащий, состоящий в резерве, действует на основании индивидуального плана развития, утверждаемого представителем нанимателя. Индивидуальный план развития включает обучение, стажировки, выполнение каких-либо заданий, работ и проч.

Исключение из кадрового резерва возможно по личному заявлению, в связи с замещением должности гражданской службы или увольнением со службы, при совершении дисциплинарного проступка, за который применено дисциплинарное взыскание; непрерывное пребывание в резерве свыше трех лет. Исключение из кадрового резерва возможно также в связи с признанием недееспособным, наличием заболевания, препятствующего прохождению службы, достижением предельного возраста нахождения на службе, утраты гражданства РФ.

Кадровый резерв создается с целью обеспечить равный доступ к государственной службе граждан РФ, содействовать формированию высокопрофессионального кадрового состава гражданских служащих, способствовать должностному росту, продвижению по службе, своевременному замещению должностей. Руководитель несет персональную ответственность за качество отбора служащих, включаемых в резерв, с учетом потребности в кадрах в государственном органе.

Формирование кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы осуществляется на основании Положения, где определяются порядок формирования, подготовки, использования и исключения из резерва кадров (возраст кандидатов, квалификационные требования, опыт управленческой работы и прочие качества).

## **4.5. Профессиональная подготовка и профессиональное развитие гражданских служащих**

Поскольку качество и эффективность государственного управления зависит от управленческих кадров, их подготовке уделяется серьезное внимание. Подготовка кадров госслужащих может осуществляться в разных формах. В частности, распространена подготовка по договорам целевого обучения с обязательством о последующем прохождении службы в течение определенного срока. Заключение договоров о целевом обучении предусмотрено законом и конкретизируется указом Президента РФ<sup>49</sup>. Заключение договора на обучение с обязательством последующего прохождения службы гражданином происходит по результатам конкурсного отбора. Определен перечень лиц, с которыми по результатам конкурсного отбора будет заключаться такой договор. Это гражданин, обучающийся в образовательной организации высшего образования; гражданин, поступающий на обучение в образовательную организацию высшего образования; гражданин, проходящий гражданскую службу в государственном органе; гражданин, проходящий службу и поступающий на обучение в образовательную организацию высшего или среднего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию.

Конкурс организуется исходя из потребности в подготовке кадров по определенным направлениям подготовки. Определены требования к гражданам, имеющим право на участие в конкурсе. Он проводится в соответствии с методикой проведения конкурса на заключение договора о целевом обучении, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 22 мая 2022 г. № 933<sup>50</sup>. Методика

---

<sup>49</sup> См.: Указ Президента РФ «О подготовке кадров для федеральной государственной гражданской службы по договорам о целевом обучении» от 20 мая 2021 г. № 301 // «Гарант»: сайт. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400688772/> (дата обращения: 08.08.2023).

<sup>50</sup> См.: Постановление Правительства «Об утверждении методики проведения конкурсов на заключение договора о целевом обучении между федеральным государственным органом и гражданином РФ с обязательством прохождения государственной гражданской службы» от 22 мая 2022 г. № 933 // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/404746423/> (дата обращения: 20.09.2023).

проведения конкурса призвана обеспечить объективность, прозрачность процедуры отбора граждан при заключении договора о целевом обучении с условием последующего прохождения гражданской службы. Решение о проведении конкурса принимается руководителем государственного органа с учетом прогнозируемой численности уволенных и принятых на службу граждан, состоящих в кадровом резерве, анализа анкет граждан, размещенных в ГИС «Единой информационной системе управления кадровым составом гражданской службы»<sup>51</sup>. Информация о конкурсе публикуется на сайте госоргана. Определяются методы оценки способностей и личностных качеств претендентов, исходя из категорий и групп должностей гражданской службы. Сведения о конкурсе включают информацию о специальности, направлении подготовки, исходя из требований к служащему соответствующей категории, группы, области и вида деятельности. В процедурах конкурса используется индивидуальное собеседование, анкетирование, тестирование, написание реферата, мотивационного письма. В названном постановлении Правительства РФ сформулированы критерии оценки способностей и личностных качеств граждан.

На протяжении всей службы предполагается профессиональное развитие служащих, что означает поддержание профессионального уровня гражданских служащих. Право на профессиональное развитие реализуется через дополнительную профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку, наставничество и в других формах. Право на переподготовку и повышение квалификации принадлежит всем служащим независимо от замещаемых должностей и присвоенных разрядов. Создаются условия, способствующие осуществлению этого права (отпуск на весь период, сохранение денежного содержания и т. д.). Задачи профессионального

---

<sup>51</sup> См.: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении унифицированных форм документов кадровой работы на государственной гражданской службе для применения в федеральной государственной информационной системе “Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации”» от 31 мая 2021 г. № 351 // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401291409/> (дата обращения: 20.09.2023).

развития служащих, стоящие перед государственными структурами, конкретизированы в Указе Президента РФ от 21 февраля 2019 г.<sup>52</sup>, иных нормативных актах. В процессе формирования кадрового состава участвуют, помимо госорганов, представителей нанимателя, образовательные организации, осуществляющие обучение по дополнительным образовательным программам. Профессиональное развитие должно проводиться на системной основе и заключается в приобретении новых знаний и умений. Формы, в которых осуществляется развитие, определены: дополнительная профессиональная подготовка, семинары, тренинги, мастер-классы, предполагающие ускоренное приобретение новых знаний и умений, конференции, круглые столы, стажировки, наставничество, другие мероприятия, нацеленные на приобретение опыта, передовых технологий управления. Это может быть также самостоятельное изучение образовательных материалов, соответствующих тематике служебной деятельности, в том числе возможно дистанционное изучение курсов. Профессиональное развитие осуществляется на постоянной основе и учитывается при аттестации, включении в кадровый резерв, назначении на должность в порядке должностного роста, премировании.

Мероприятия по профессиональному развитию осуществляются в рамках государственного заказа на такие мероприятия на основании образовательного сертификата на дополнительное профессиональное образование. «Образовательный сертификат – именной документ, который дает право гражданскому служащему на получение дополнительного профессионального образования (прохождение профессиональной переподготовки или повышение квалификации)»<sup>53</sup>. Возможно участие гражданских служащих

---

<sup>52</sup> См.: Указ Президента Российской Федерации «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 21 февраля 2019 г. № 68 // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72079524/> (дата обращения: 20.09.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

<sup>53</sup> Постановление Правительства РФ «О государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации» от 18 мая 2019 г. № 619 // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/> (дата обращения: 20.09.2023).

в иных мероприятиях. Успешно прошедшим обучение и итоговую аттестацию выдается удостоверение о повышении квалификации или диплом о дополнительной профессиональной подготовке<sup>54</sup>.

Участие в мероприятиях по профессиональному развитию возможно по инициативе руководителя органа, по рекомендации аттестационной комиссии, при назначении на иную должность или поступлении на службу впервые. Упомянутый указ Президента РФ предусматривает финансирование мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих, формирование государственного заказа, предоставление образовательных сертификатов. Получение гражданскими служащими дополнительного профессионального образования в соответствии с государственным заданием или на основании образовательного сертификата осуществляется за счет бюджетных средств на основе заявок. Контроль за осуществлением мероприятий по профессиональному развитию проводится Министерством труда РФ. На официальном сайте ведомства размещается информация о мероприятиях по профессиональному развитию, ведется учет служащих, получивших дополнительное профессиональное образование за пределами территории РФ на основе образовательных сертификатов или с использованием единого специализированного информационного ресурса.

Как один из способов профессионального развития рассматривают ротацию гражданских служащих. Ротацию обычно воспринимают как антикоррупционную меру, однако присутствует и другая цель – приобретение новых знаний и умений. Ротация – перевод гражданского служащего с одной должности на другую как по вертикали, на более высокую должность, высокооплачиваемую работу, так и по горизонтали. При этом оклады предполагаются не ниже размеров должностных окладов по ранее замещаемым должностям гражданской службы. С письменного согласия гражданского служащего он может быть назначен на должность, оклад по которой ниже, чем на замещаемой должности (п. 5 ст. 60.1 ФЗ

---

<sup>54</sup> См.: Указ Президента Российской Федерации «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 21 февраля 2019 г. № 68.

№ 79)<sup>55</sup>. При ротации учитывается профессиональный уровень, специальность, направление подготовки, стаж службы (работы). Ротация осуществляется в соответствии с служебным контрактом и планом проведения ротации гражданских служащих. Ротация проводится регулярно, периодически по перечню должностей, утверждаемых государственным органом. В порядке ротации должность госслужбы замещается на срок от трех до пяти лет, если иное не предусмотрено законом<sup>56</sup>. Назначение на должность в ходе ротации не должно создавать конфликта интересов<sup>57</sup>. Регулярная сменяемость осуществляется с целью оптимального использования, повышения квалификации и карьерного роста. Ротацию рассматривают как элемент кадровой технологии, позволяющий раскрыть потенциал гражданских служащих. Таким образом при ротации преследуется двоякая цель: повышение эффективности гражданской службы, приобретение новых компетенций, навыков и противодействие коррупционным проявлениям (п. 1 ст. 60.1 ФЗ № 79)<sup>58</sup>. Расходы, связанные с переездом гражданского служащего и членов его семьи к месту службы в другую местность, возмещаются за счет средств государственного органа, в который гражданский служащий направляется в порядке ротации. Гарантируется и жилищное обеспечение.

Возможность отказаться от замещения должности в порядке ротации допускается в двух случаях: 1) наличие заболевания, препятствующего проживанию служащего и членов его семьи в местности, куда он направляется в порядке ротации; 2) необходимость постоянного ухода за проживающим отдельно отцом, матерью, другими близкими родственниками, нуждающимся в постоянном уходе на основании медицинского заключения. При отказе от ротации по указанным причинам служащему должна быть предложена

---

<sup>55</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>56</sup> Там же.

<sup>57</sup> См.: Служебное право : учеб. пособие / Д. А. Абезин, Э. В. Голоманчук, Р. О. Мельников и др. Волгоград, 2016. С. 58.

<sup>58</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

вакантная должность в том же или другом органе, в том числе с более низким окладом по должности. Если служащий отказывается от замещения предлагаемой должности, а также в случае непредоставления ему иной вакантной должности, он освобождается от замещаемой должности и увольняется с гражданской службы по п. 2 ч. 1 ст. 33 ФЗ № 79. При отказе от ротации по иным причинам, чем указаны выше, служащему может быть предложена иная должность.

#### 4.6. Аттестация гражданских служащих

Аттестация проводится с целью оценки соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы и влечет ряд правовых последствий для аттестуемого. Значение института аттестации в том, что ее результаты используются для стимулирования добросовестного исполнения должностных обязанностей и повышения профессионального уровня; определения направлений профессионального развития служащего; формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей. Утверждена единая методика проведения аттестации государственных гражданских служащих, в которой определены критерии оценки аттестуемого. В частности, учитывается участие в решении вопросов или подготовке документов; сложность выполняемой деятельности, ее результативность; соответствие квалификационным требованиям<sup>59</sup>. Сложность представляет оценка эффективности и результативности деятельности. Некоторые исследователи предлагают разработать критерии для каждой категории и группы должностей, обосновывая разностью обязанностей, решаемых задач и затрачиваемых усилий. Обращают внимание и на оценку результативности деятельности всего органа – достижение им цели государственного управления.

---

<sup>59</sup> См.: Постановление Правительства РФ «Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 9 сентября 2020 г. № 1387 // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/74626854/> (дата обращения: 08.08.2023).

Аттестация проводится с периодичностью один раз в три года<sup>60</sup>. Отказаться от прохождения процедуры гражданской служащий не может и будет привлечен к дисциплинарной ответственности в случае уклонения от процедуры. Возможна внеплановая аттестация по соглашению сторон при проведении сокращения должностей государственной службы или изменении условий оплаты труда государственных служащих. Проведением аттестации занимается кадровая служба. Формируется аттестационная комиссия, чему уделено немалое внимание в законодательстве, так как от ее состава зависит объективность рекомендаций. Помимо представителя нанимателя, кадровой и правовой службы, в комиссию должны быть включены независимые эксперты, число которых не менее четверти от общего числа членов комиссии. Это представители научных, образовательных организаций и общественности – членов общественных советов. При этом отбираются представители указанных организаций по запросу представителя нанимателя без указания персональных данных. Состав комиссии должен быть таким, чтобы исключить конфликт интересов. График аттестации и списки категорий работников, подлежащих аттестации, должны быть сформированы и доведены до сведения аттестуемых. Аттестуемый знакомится с отзывом руководителя.

Порядок проведения аттестации довольно детально регламентирован. Рассматриваются представленные документы, заслушивается сообщение аттестуемого гражданского служащего, отзыв его непосредственного руководителя о профессиональной деятельности, обсуждаются результаты его деятельности. В судебной практике признают недостаточными доводы о наличии отзыва руководителя с показателями работы сотрудника. Нужно доказать, обсуждала ли комиссия этот документ. В аттестационном листе должны быть отражены вопросы к аттестуемому и краткие ответы на них.

---

<sup>60</sup> См.: Указ Президента Российской Федерации «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 1 февраля 2005 г. № 110 // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/187828/> (дата обращения: 20.09.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

По результатам аттестации принимается решение в отношении аттестуемого гражданского служащего о соответствии занимаемой должности; о соответствии занимаемой должности и включении в кадровый резерв; о соответствии при условии успешного получения дополнительного профессионального образования; о несоответствии замещаемой должности<sup>61</sup>. Окончательное решение по результатам аттестации принимается представителем нанимателя в течение месяца. При отказе от прохождения обучения или от перевода на другую должность, представитель нанимателя вправе освободить его от замещаемой должности и уволить со службы.

#### **4.7. Служебная дисциплина**

Определение служебной дисциплины, данное в Федеральном законе № 79, воспроизводит норму ст. 189 ТК РФ. Служебная дисциплина проявляется в обязанности гражданского служащего соблюдать служебный распорядок государственного органа, должностной регламент, контракт, устанавливающих правила осуществления профессиональной деятельности.

Институту служебной дисциплины присущи общие черты с институтом трудовой дисциплины, но есть особенности, обусловленные спецификой деятельности гражданских служащих. Правила осуществления служебной деятельности определяются нормами закона, должностными регламентами, служебным распорядком, иными нормативными актами, служебным контрактом.

Средствами обеспечения служебной дисциплины являются создание необходимых организационных и экономических условий для нормальной служебной деятельности, использование мер поощрения за безупречную и эффективную гражданскую службу, а в необходимых случаях – мер дисциплинарного взыскания. Создание условий для соблюдения служащими дисциплины является задачей представителя нанимателя. Это соблюдение законодательства,

---

<sup>61</sup> См.: Указ Президента Российской Федерации «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 1 февраля 2005 г. № 110.

условий служебного контракта, предоставление гражданскому служащему основных и дополнительных гарантий, предусмотренных законодательством. Гражданскому служащему должна быть предоставлена возможность прохождения службы и замещения определенной должности гражданской службы; ему необходимо создать условия для выполнения служебных обязанностей, предоставить необходимые информацию и материалы, обеспечить безопасность, охрану и гигиену труда, своевременно и в полном объеме производить оплату труда. Определяющее влияние на состояние дисциплины оказывают не столько дисциплинарные взыскания, сколько выполнение именно этих обязанностей. Проект правил служебного распорядка и обоснование по нему готовится представителем нанимателя и утверждается с учетом мнения выборного органа профсоюза. Процедура принятия Правил внутреннего распорядка излагается в ТК РФ. При отсутствии профсоюза представитель нанимателя утверждает этот акт самостоятельно. Содержание Правил служебного распорядка не определено. В этом случае уместно обратиться к трудовому законодательству, ст. 189 ТК РФ. Применение мер поощрения является правом представителя нанимателя, оформляется приказом. Виды мер поощрения госслужащих установлены законом. По представлению нанимателя возможно поощрение государственными наградами.

За совершение дисциплинарного проступка гражданским служащим возможно привлечение к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарный проступок – это виновное противоправное действие или бездействие гражданского служащего, выразившееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него служебных обязанностей (ст. 57 ФЗ № 79)<sup>62</sup>. Противоправность действий (бездействий) проявляется в нарушении требований законов, иных нормативных актов, в том числе должностного регламента, служебного распорядка и контракта. Перечня дисциплинарных проступков закон не содержит. Ненадлежащее выполнение служебных обязанностей может выражаться в нарушении

---

<sup>62</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

сроков решения вопросов или представления подготовленных документов, допущенных ошибках, нарушениях служебного порядка, требований по охране труда, неисполнении законных распоряжений представителя нанимателя. Так, гражданский служащий не вправе отказаться от прохождения аттестации и может быть наказан за отказ.

Дисциплинарные взыскания предусмотрены ст. 57 ФЗ № 79:

- замечание;
- выговор;
- предупреждение о неполном должностном соответствии;
- освобождение от замещаемой должности;
- увольнение с гражданской службы по основаниям, предусмотренным п. 2, пп. «а–г» п. 3, п. 5 и 6 ч. 1 ст. 37 ФЗ № 79<sup>63</sup>. Выбор меры взыскания принадлежит представителю нанимателя.

Процедура применения дисциплинарных взысканий определена таким образом, чтобы обеспечить соблюдение прав служащего, выявить обстоятельства совершения дисциплинарного проступка, степень вины сотрудника. Перед применением взыскания представитель нанимателя организует служебную проверку, в ходе которой и должны быть объективно установлены факт совершения проступка, причины его совершения и другие обстоятельства, имеющие значение для привлечения к ответственности. Проведение проверки осуществляется кадровым подразделением с участием юридического (правового) подразделения и выборного профсоюзного органа. Вопрос о временном отстранении от службы решается представителем нанимателя, назначившим проверку. При этом гражданский служащий вправе устно и письменно делать заявления, предъявлять ходатайства и прочие документы; обжаловать решения и действия (бездействие) служащих, проводящих проверку; знакомиться с заключением, другими материалами. Это своего рода гарантии, предоставляемые служащему. Служебная проверка должна быть завершена в течение месяца со дня принятия решения

---

<sup>63</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

о ее проведении (п. 6 статьи 59 ФЗ № 79)<sup>64</sup>. Результаты сообщаются представителю нанимателя в виде письменного заключения. По результатам служебной проверки принимается решение о применении дисциплинарного взыскания (или неприменении).

Сроки применения дисциплинарных взысканий совпадают с теми, что предусмотрены в трудовом законодательстве. Особенность в том, что время проведения служебной проверки не включается в установленные сроки. Акт о применении к служащему взыскания сообщается под роспись в течение пяти дней (п. 6 ст. 58 ФЗ № 79)<sup>65</sup>. Установление жестких сроков, с одной стороны, служит гарантией для служащего, а с другой – призвано повысить эффективность применяемых мер взыскания. Наложение взыскания может быть оспорено.

За дисциплинарные проступки, несоблюдение ограничений и требований налагаются взыскания в виде замечания, выговора или предупреждения о неполном должностном соответствии (ст. 59.1 ФЗ РФ № 79). Особо выделены в законе коррупционные правонарушения, представляющие нарушение запретов, которые были рассмотрены выше. Они перечислены исчерпывающим образом в ст. 59.2 ФЗ № 79:

- непринятие гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов;
- непредставление сведений о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, своих супруга и несовершеннолетних детей либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений;
- участие гражданского служащего на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией за исключением случаев, установленных законом;
- осуществление гражданским служащим предпринимательской деятельности;

---

<sup>64</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>65</sup> Там же.

– вхождение гражданского служащего в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории РФ их подразделений, если иное не предусмотрено международным договором или законодательством РФ;

– нарушения гражданским служащим, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами<sup>66</sup>.

За перечисленные правонарушения может последовать увольнение со службы в связи с утратой доверия. Лица, уволенные в связи с утратой доверия, включаются в специальный реестр, который доступен на официальном сайте государственной службы. Анतिकоррупционное законодательство предусматривает меру воздействия и на представителя нанимателя, который не отреагировал на нарушение, допущенное подчиненным ему служащим. Не принявший мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов представитель нанимателя подлежит увольнению в связи с утратой доверия<sup>67</sup>.

Порядок применения взысканий за коррупционные правонарушения раскрывается в ст. 59.3 ФЗ РФ № 79<sup>68</sup>. В этих случаях также проводится проверка подразделением кадровой службы государственного органа по профилактике коррупционных правонарушений и на основании доклада о ее результатах может быть

---

<sup>66</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>67</sup> См.: Письмо Минтруда РФ «О методических рекомендациях по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов» от 26.07.2018 г. №18-0/10/П-5146 // Министерство труда России : [сайт]. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/9/15> (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>68</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

наложено взыскание. Если доклад о результатах проверки передавался в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению, то учитываются рекомендации комиссии. В судебной практике обращалось внимание на то, что говорится о рекомендации антикоррупционной комиссии. Руководитель государственного органа не обязан ей следовать и принимает окончательное решение самостоятельно.

Поскольку речь идет о юридической ответственности, то при применении взысканий, предусмотренных ст. 59.1 и 59.2 закона учитываются общие правила привлечения к ответственности: характер совершенного коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства при которых оно совершено, соблюдение иных ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, предшествующие результаты исполнения гражданским служащим должностных обязанностей<sup>69</sup>. Сроки применения взысканий за правонарушения, предусмотренные ст. 59.1 и 59.2 закона, отличаются от общих правил – не позднее шести месяцев со дня поступления информации о коррупционном правонарушении и не позднее трех лет со дня его совершения. Время болезни, отпуска и другие причины отсутствия на службе по уважительным причинам не включаются в эти сроки. Копия акта о применении к служащему взыскания с указанием коррупционного правонарушения вручаются служащему в течение пяти дней со дня издания акта.

В практике привлечения к ответственности государственных и муниципальных служащих за нарушение антикоррупционного законодательства существуют некоторые трудности в связи с отсутствием законодательно установленных критериев привлечения указанных лиц к ответственности. Отсутствует законодательное определение понятия «коррупционное правонарушение», что делает проблематичным квалификацию его признаков. Исходя из понятия «коррупция», данного в ФЗ № 273, можно выделить некоторые признаки: это противоправные, виновные действия или без-

---

<sup>69</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

действие государственных служащих, выражающиеся в нарушении норм антикоррупционного законодательства и влекущие ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную)<sup>70</sup>. Отсутствует единый подход к применению мер взыскания за нарушение требований законодательства о противодействии коррупции. Закон ограничился указанием, что при малозначительности правонарушения можно применить такое взыскание, как замечание. В процессе обобщения практики было выработано положение о том, что гражданский служащий освобождается от ответственности за коррупционные правонарушения, если несоблюдение ограничений, запретов и требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов признано следствием не зависящих от него обстоятельств. В качестве примера называются чрезвычайные и непредотвратимые обстоятельства – стихийные бедствия, пожары, массовые заболевания, забастовки, военные действия и пр. После прекращения этих обстоятельств в течение месяца необходимо выполнить антикоррупционные требования. Наложённое взыскание сохраняет силу в течение года. Если в течение этого времени служащий не подвергался дисциплинарному взысканию по ч. 1 ст. 57 или п. 1, 2, 3 ст. 59.1 закона, он считается не имеющим взыскания.

#### **4.8. Изменение условий служебного контракта**

Изменение условий контракта возможно по инициативе обеих сторон. Наиболее значимым изменением является перевод на иную должность. Переводом признается поручение работы по иной должности, в другом государственном органе или в другой местности. По общему правилу перевод осуществляется с письменного согласия гражданского служащего. Перевод возможен по инициативе той или другой стороны контракта по разным причинам. Так, если состояние здоровья не позволяет выполнять служебные обязанности в соответствии с медицинским заключением, ему предо-

---

<sup>70</sup> См.: Федеральный закон РФ «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 г. № 273.

ставляется иная должность, не противопоказанная по состоянию здоровья, соответствующая уровню образования, специальности, направлению подготовки, продолжительности стажа (п. 1 ст. 28 ФЗ № 79)<sup>71</sup>. При отказе от перевода или отсутствии такой должности в том же госоргане гражданский служащий освобождается от должности и увольняется со службы по п. 8 ч. 1 ст. 33 ФЗ № 79. Переводы необходимо отличать от изменения определенных сторонами существенных условий служебного контракта. Изменение существенных условий контракта допустимо, если не происходит изменения должностных обязанностей. При этом служащий должен быть уведомлен об этом письменно не менее чем за два месяца. Если служащий отказывается от предложений в связи с изменением существенных условий служебного контракта, контракт прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 33 ФЗ № 79. В практике, однако, возникают споры по поводу оценки фактических обстоятельств таких изменений и некоторые вопросы нашли отражение в решениях судов. В частности, в Постановлении Конституционного суда РФ от 07.07.2022 г. № 29-П предусмотрено, что введение новой должности иной группы или категории с совпадением части служебных обязанностей по замещаемой служащим должности (сходными обязанностями и взамен замещаемой) не предполагает применение п. 7 ст. 33 ФЗ № 79. Было разъяснено, что при таком изменении должны применяться правила, предусмотренные для случаев сокращения должностей гражданской службы – служащий увольняется по сокращению штатов (п. 8.2 ч. 1 ст. 37 ФЗ № 79)<sup>72</sup>. Конституционный суд РФ сформулировал, что должности разделяют на категории и группы исходя из уровня сложности труда, самостоятельности, ответственности служащего и т. д. Все это предпо-

---

<sup>71</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>72</sup> См.: Постановление Конституционного суда РФ «По делу о проверке конституционности частей 1, 3 и 4 статьи 29 и пункта 7 части 1 статьи 33 Федерального закона “О государственной гражданской службе Российской Федерации” в связи с жалобой гражданки Л. В. Зарубиной» от 7 июля 2022 г. № 29-П // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/404874691/> (дата обращения: 08.08.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

ределяет функционал сотрудника. Если служащий не согласен с изменением категории или группы, а наниматель не планирует сохранить его ставку, возникает вопрос о сокращении штатов<sup>73</sup>. Конституционным судом РФ закреплена такой подход и в иных случаях: когда государственный орган перемещает сотрудника во вновь созданное подразделение и дает ему ведущую должность вместо главной со сходными обязанностями; если наниматель изменяет категорию или группу, он корректирует должностные обязанности. Такую корректировку нужно считать введением новой должности с похожим функционалом. Конституционный суд пояснил, что такое изменение нельзя считать переименованием должности. Переименование происходит, если аналогичную поправку вносят в реестр должностей, а регистрационный номер должности сохраняют. Переименование проводят и в случае, когда штатную единицу перемещают в иное подразделение. Однако такие корректировки не предполагают изменения категории и группы либо других условий контракта.

Временные переводы, например для замещения временно отсутствующего сотрудника, также предусмотрены законом и возможны по соглашению сторон контракта. Перевод возможен в том числе на должность более высокой группы должностей. Без согласия служащего временный перевод допустим только при чрезвычайных обстоятельствах, указанных в ст. 30 ФЗ № 79, на срок до одного месяца<sup>74</sup>.

## Задачи

1. Чиновник работал с бывшей супругой в одном государственном органе, но в разных отделах. Он согласовал приказ о ее награждении дипломом за высокие результаты работы. О конфликте

---

<sup>73</sup> См.: Постановление Конституционного суда РФ «По делу о проверке конституционности частей 1, 3 и 4 статьи 29 и пункта 7 части 1 статьи 33 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л. В. Зарубиной» от 7 июля 2022 г. № 29-П.

<sup>74</sup> Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

интересов нанимателю не сообщил. Установлено, что сотрудники официально разведены, но между ними остались близкие отношения. У них общий ребенок, они проживают и проводят досуг вместе. Представитель нанимателя посчитал это нарушением и объявил служащему выговор. Служащий обжаловал приказ, считая, что его личной заинтересованности в решении кадрового вопроса нет. Наниматель же считал, что личная заинтересованность может возникнуть и в том случае, если выгоду получает не родственник или свойственник, а иной близкий человек. Близость отношений формально бывших супругов подтверждена. Личная заинтересованность служащего могла повлиять на результат. Позиция нанимателя признана обоснованной.

Что такое «конфликт интересов» и «личная заинтересованность»? Существует ли личная заинтересованность в данном случае?

2. Заместитель руководителя госоргана издал распоряжение о лицензионной проверке учреждения. По документу в число контролеров вошла служащая, сын которой и бывший супруг работали в проверяемой организации. Когда это обстоятельство выявилось, представитель нанимателя объявил заместителю руководителя выговор за то, что его распоряжение способствовало возникновению конфликта интересов. Тот оспорил взыскание, доказывая, что он не мог знать, что в проверяемой организации работают близкие чиновницы. Сама служащая о конфликте интересов, о факте родства не предупреждала. Возник вопрос о нарушениях, якобы допущенных при антикоррупционной работе. Однако замруководителя, опираясь на должностной регламент, доказывал, что он не курировал такие вопросы в отделе гражданской служащей.

Каким будет решение суда?

3. Комиссия по служебному поведению госслужащих провела проверку сведений о доходах, расходах, имуществе и установила, что К., работавшая помощником мирового судьи, представила недостоверные и неполные сведения, касающиеся доходов от вкладов, но доходы супругов превышали расходы до момента приобретения ими двух квартир. Комиссия рекомендовала губернатору края объявить выговор служащей, но материалы в прокуратуру

для обращения взыскания в доход государства имущества, происхождение которого не доказано, не передавались. Однако прокурор района после проведения проверки по заявлению третьего лица обратился в суд с иском об обращении взыскания на квартиру и денежных средств, затраченных на приобретение второй квартиры. В суде К. ссылаясь на то, что доходы получены от производства и реализации продукции пчеловодства и сельхозпродукции на участке, находящемся в собственности семьи. Документального подтверждения представлено не было, в налоговые органы сведения не представлялись и налоги не уплачивались. Учитывая, что К. не представила доказательств налогового декларирования доходов, суд признал денежные средства от личного подсобного хозяйства ответчиков незаконными доходами. С К. и ее супруга были взысканы средства, происхождение которых не было подтверждено.

К. оспорила решения судов и обратилась в Конституционный суд считая, что ее права (ст. 8, 17, 32, 37 Конституции и проч.) нарушены принятыми решениями. Кроме того, К. считала, что прокурор не вправе инициировать процесс об изъятии доходов, поскольку комиссия по соблюдению требований к поведению гражданских служащих не передавала документы в органы прокуратуры.

Каковы полномочия прокурора? Каким будет решение Конституционного суда?

4. Наниматель уволил государственную служащую за подачу заведомо неполных сведений о доходах (в связи с утратой доверия), хотя знал, что она беременна. Представитель нанимателя считал увольнение коррупционным правонарушением. Первая инстанция и апелляция восстановили чиновницу, опираясь на ст. 261 ТК РФ, согласно которой беременных женщин нельзя уволить по инициативе работодателя, кроме случая ликвидации организации.

Действует ли данный запрет в отношении госслужащих? Является ли увольнение за коррупционное нарушение увольнением по инициативе нанимателя? Правильное ли решение принято судами? Можно ли было применить более мягкое взыскание?

5. Находясь в отпуске по уходу за ребенком, чиновница забыла подать справку о доходах. Спустя три месяца после крайнего

срока госорган уведомил ее о том, что начал проверку по допущенному нарушению. Служащая принесла сведения, но их не приняли. Когда чиновница вышла из отпуска по уходу за ребенком, ее уволили по основанию утраты доверия. В суде гражданская служащая доказывала, что представила сведения, хотя и с опозданием. В качестве смягчающего обстоятельства указывалось то, что в отпуске по уходу за ребенком интересы чиновницы заключались только в заботе о детях, а вопросы службы отошли на второй план. Было подчеркнуто, что нарушение допущено ею впервые.

Соответствует ли наказание в виде увольнения со службы тяжести проступка? Каким будет решение суда?

6. Прокуратурой был подан иск о признании незаконной деятельности юридического лица. В процесс в качестве третьего лица было привлечено министерство, осуществляющее контроль за данной деятельностью. Являясь должностным лицом министерства, гражданский служащий высказывал в судебном заседании доводы, которые были направлены на защиту интересов юридического лица. В дальнейшем выяснилось, что его сын является работником данного юридического лица, в связи с чем защита интересов юридического лица чиновником приводит к конфликту интересов. После проведения проверки в отношении госслужащего о соблюдении требований о предотвращении конфликта интересов было установлено, что отсутствует письменное уведомление представителю нанимателя о возможности возникновения конфликта интересов. Государственный служащий был уволен с гражданской службы в связи с утратой доверия. Бывший госслужащий считал, что в его действиях отсутствуют нарушения законодательства, так как в министерстве на момент возникновения обязанности уведомления о возможности возникновения личной заинтересованности отсутствовал утвержденный порядок, предусматривающий форму уведомления. Аргумент был отклонен. Суд посчитал, что отсутствие утвержденного порядка уведомления не является препятствием для исполнения обязанности и признал увольнение обоснованным.

Правомерно ли решение суда? Изучите нормы закона; какой вывод вытекает из анализа формулировок рассматриваемых норм?

7. Гражданский служащий был уволен за коррупционное нарушение. Считая прекращение контракта и увольнение незаконным, он оспорил действия представителя нанимателя в суде, исходя из правила о том, что представитель нанимателя вправе применить взыскание за коррупционное нарушение на основании рекомендации комиссии государственного органа. Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению предусматривает, что руководитель вправе учесть рекомендации комиссии, если ей направлялся доклад о результатах проверки. Бывший служащий решил, что положение обязывает следовать рекомендации. По его мнению, такая формулировка нормы позволила руководителю проигнорировать рекомендации комиссии и расторгнуть с ним контракт. Поскольку все инстанции отказали, уволенный обратился в Верховный суд РФ, считая норму «противоречивой», допускающей различное толкование.

Усматривается ли противоречие в рассматриваемых правилах? Должен ли руководитель госоргана следовать рекомендации антикоррупционной комиссии?

8. П. обратилась в суд с иском к Управлению Федеральной службы судебных приставов о признании незаконным увольнения с гражданской службы в связи с утратой доверия. П. считала, что требования закона ею выполнены. Исполняя обязанности судебного пристава-исполнителя в отношении должника В., который являлся ее отцом, она в устной форме информировала начальника отдела судебных приставов о своем родстве с должником. Тем самым, по ее мнению, были соблюдены требования о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов. В качестве аргумента было указано и то, что, несмотря на родственные связи, в отношении должника применены меры принудительного исполнения. Суд отказал в удовлетворении иска, аргументировав свое решение тем, что П. должна была проинформировать непосредственного начальника о личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов. Уведомить следовало в письменной форме до начала совершения исполнительных действий в отношении В.

Можно ли признать урегулированным конфликт интересов? Может ли быть беспристрастным, объективным судебный пристав в данной ситуации? Обоснованно ли решение суда?

9. При назначении квартальной премии представитель нанимателя не премировал сотрудника за особо важные задания, так как посчитал показатели его работы низкими. Оказалось, что часть квартального периода сотрудник был в отпуске и находился на больничном. За отработанное время он не выполнил ни одного особо важного задания, сделал работу с недостатками и в меньшем объеме, чем другие работники. Сотрудник же доказывал, что он добросовестно работал и не имеет дисциплинарных взысканий.

Каковы основания для назначения и выплаты премии гражданским служащим? Каким будет решение суда?

10. Порядок выплат стимулирующих надбавок и премий в государственном органе предусматривал, что премии к юбилеям и праздникам дают всем работникам, кроме совместителей. Сотрудник – внешний совместитель не получал такие премии. Он потребовал их выплаты через суд. Апелляционная инстанция сделала выводы: спорная премия не является гарантированной выплатой; работодатель сам определяет условия ее назначения, в трудовом договоре нет безусловной обязанности давать премии. Установление указанных правил выплаты надбавок не говорит о дискриминации. Была принесена кассационная жалоба, в которой обращалось внимание на то, что в законе нет положений, на основе которых можно ограничивать совместителей в поощрительных выплатах. Истца поставили в неравное положение с теми, для кого работа в органе основная.

Могут ли совместители рассчитывать на те же гарантии, что основные работники? Не является ли проявлением дискриминации данная ситуация?

11. Федеральная служба судебных приставов РФ обратилась к бывшему судебному приставу-исполнителю с иском о взыскании ущерба в размере 37 тыс. руб., причиненного незаконными действиями ответчика. Ранее судебным решением действия судебного

пристава К. по исполнительному производству в отношении акционерного коммерческого банка «СПБ» были признаны незаконными, с Министерства финансов РФ взыскан ущерб в размере 37 тыс. руб. Суд удовлетворил требования ФССП в полном объеме и взыскал с К. 37 тыс. руб.

Обдумайте аргументацию. Несет ли ответственность государственный орган за незаконные действия своих сотрудников? Несет ли ответственность бывший судебный пристав по нормам трудового или гражданского законодательства?

12. Служащий работал в налоговом органе с 2017 г. В 2021 г. он попросил засчитать в стаж время работы бухгалтером в коммерческой организации. Наниматель согласился, и служащему увеличили надбавку за выслугу лет и дополнительный отпуск с даты издания приказа о зачете. Чиновник полагал, что надбавку и дни отдыха надо пересчитать с начала службы в государственном органе (за прошлые периоды) и обратился в суд.

Каков порядок зачета в стаж службы иной деятельности? Обоснуйте решение суда.

13. В государственном органе составлялся график отпусков. Служащий попросил запланировать ему только 30 дней. Вместо дополнительного отпуска он рассчитывал получить денежную компенсацию. Наниматель его пожелание не учел. Он включил в график и основной отпуск, и дополнительный. Служащий был крайне недоволен, оспорил это решение, ссылаясь на то, что в соответствии с законодательством часть отпуска, которая превышает 28 дней, по просьбе служащего можно заменить компенсацией. Однако суд отказал ему в иске.

В каком порядке осуществляется предоставление отпусков? Правильно ли истолкована служащим норма закона?

14. Служащий являлся работающим пенсионером по возрасту. Он подал заявление о предоставлении отпуска за свой счет. Заявление было отклонено из-за недочета в оформлении. Однако служащий все равно ушел в отпуск без содержания и был уволен нанимателем за прогул. Суд восстановил служащего в должности,

аргументировав тем, что нельзя считать прогулом ситуацию, когда работодатель не исполнил обязанность предоставить отдых.

Является ли прогулом описанная ситуация? Применяются ли правила о предоставлении отпусков без содержания, предусмотренные в ТК РФ, к гражданским служащим? Обязан ли наниматель предоставить такой отпуск? Каким будет решение суда?

15. Наниматель приказом назначил служебную проверку и сформировал комиссию из пяти человек. Заключение по служебной проверке подписали шесть членов комиссии. Приказ об изменении ее состава не издавали. По результатам служебной проверки чиновнику было объявлено взыскание. Он оспорил наложенное взыскание. В суде выяснилось, что состав комиссии государственного органа, указанный в приказе и в заключении по служебной проверке, отличается. Представитель госоргана ответил, что одна подпись имела ознакомительный характер и что это техническая ошибка. Однако его доводы не были учтены судом, и взыскание было отменено.

Как формируется состав комиссии, является ли он постоянным? Кто прав в этом споре?

16. В контракт с гражданским служащим наниматель включил условие о том, что по результатам годового отчета о профессиональной служебной деятельности может проводиться внеочередная аттестация. В дальнейшем по ее итогам сотрудника уволили. Чиновник посчитал, что нарушен закон, так как согласно ст. 48 ФЗ № 79 внеочередная аттестация проводится с согласия служащего. Он же согласия не давал. По его мнению, условие контракта лишь повторяет норму закона о возможности внеочередной аттестации, о согласии нет речи. Кроме того, не определены критерии оценки годового отчета, поэтому в такой ситуации нельзя сделать вывод, что служащий дал согласие с учетом результатов отчета.

Каким будет решение суда?

17. Служащий был устно предупрежден о переносе рабочего места лишь за несколько дней. Новый офис находился в нескольких десятках километров от его дома и прежнего места службы. Сотрудник ездить туда отказался, и его уволили за прогул. Растор-

жение контракта служащий оспорил, доказывая, что это изменение существенных условий и его следовало предупредить об этом за два месяца в письменной форме. Представитель нанимателя считал, что населенный пункт по месту работы не входит в условия контракта. Суд признал действия нанимателя незаконными, посчитав перенос рабочего места в другой населенный пункт изменением существенного условия контракта.

Можно ли изменять условия контракта и каким образом? Кто прав в этом споре?

18. Н. предъявил иск к территориальному органу казначейства о признании незаконными заключения служебной проверки и приказа об освобождении от должности. В суде было установлено, что Н. замещал должность начальника отдела информационных систем. Был освобожден от замещаемой должности и уволен с государственной гражданской службы по п. 6 ч. 1 ст. 37 ФЗ № 79. По результатам проведения служебной проверки установлено ненадлежащее исполнение им служебных обязанностей, которое выразилось в непринятии мер по оперативному решению проблем, возникших в работе системы электронного документооборота, а также по обеспечению эксплуатации прикладных информационных систем казначейства. В результате было дезорганизовано информационное взаимодействие с получателями средств бюджетов. Служебная проверка также показала, что из-за поведения Н. причинен вред в виде неполучения суммы доходов, не поступивших в бюджеты соответствующих уровней.

Суд отказал в удовлетворении иска и восстановлении Н. в должности. Прав ли суд? Что понимать под «ненадлежащим выполнением обязанностей»?

19. В результате организационно-штатных изменений на базе трех отделов министерства был создан департамент бюджетной политики. Функции упраздненных подразделений были переданы вновь созданному. Сотрудникам, в том числе З., вручили уведомление об изменении существенных условий служебного контракта в связи с проведением организационных мероприятий – упразднением отделов и созданием департамента. З. предложили вакант-

ную должность, где часть обязанностей пересекались с теми функциями, которые она выполняла на прежней должности. Однако З. отказалась перейти на новую должность, так как предлагаемая новая должность советника относится к ведущей группе. Ранее замещаемая ею должность референта относилась к главной группе должностей. Служебный контракт с З. был расторгнут по п. 7 ч. 1 ст. 33 ФЗ № 79. Считая, что расторжение контракта незаконно, З. обратилась в суд. Однако суды пришли к выводу, что должностные обязанности в основном остались прежние, хотя изменилось наименование должности и подразделение. Суд считал, что имеет место изменение существенных условий контракта. Отказ от перехода на новую должность позволяет нанимателю расторгнуть контракт по п. 7 ст. 33 ФЗ № 79. З. обратилась в Конституционный суд, доказывая неконституционность положений закона, которые позволяют предлагать вакантную должность другой группы (нижестоящей) в другом подразделении и при отказе от перевода расторгнуть контракт со служащим.

Проанализируйте положения ст. 29 и 33 ФЗ № 79. Произошло ли изменение существенных условий контракта? Нет ли в рассмотренной ситуации признаков сокращения штатов (п. 8.2 ст. 37)? Можно ли признать неконституционными положения закона?

20. Наниматель решил создать вместо прежнего отдела новый. Сотрудники отдела были уведомлены об изменении существенных условий служебного контракта – перемещении в другое подразделение. Образцы заявлений о продолжении службы были высланы сотрудникам на электронную почту. Один из служащих работал дистанционно и на письмо не ответил. Не ответил он и на повторное письмо. Было отправлено уведомление в бумажном варианте, в котором сотруднику предлагалось прийти в отдел кадров. Через два дня составили акт об отказе дать согласие и расторгли с ним контракт. Чиновник обратился в суд, оспаривая увольнение, и указал, что электронные письма не видел. Более того, данный способ передачи сообщений по кадровым вопросам с ним не согласовали. Уведомление в бумажном формате служащий получил уже после увольнения.

Каков порядок введения электронного документооборота? Какова процедура привлечения к дисциплинарной ответственности? Законно ли увольнение?

21. В приказе о создании аттестационной комиссии госорган персонально назвал только своих служащих. Других членов комиссии он обозначил так: представители научных, образовательных организаций и общественного совета. Под каждое заседание комиссии издавали другой приказ, в котором указывали персонально всех членов комиссии. Прокурор счел это нарушением и потребовал его устранить. Три судебных инстанции поддержали государственный орган.

Должны ли комиссии, создаваемые в госорганах, иметь постоянный состав? Продумайте аргументацию, изучите Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов или аттестационной комиссии. Каким будет решение Верховного суда РФ?

22. Аттестационная комиссия признала госслужащего не соответствующим должности. Сотрудник оспорил результаты аттестации в суде. По его мнению, при аттестации надо оценивать участие служащего в деятельности подразделения, сложность и результативность работы и др. В документах, однако, не было указано, какие результаты труда стали основанием для вывода о несоответствии должности. В числе прочих документов рассматривается отзыв руководителя. В аттестационном листе и протоколе заседания комиссии не отражено, на основании каких данных сделан вывод комиссией.

Доказан ли недостаток квалификации у государственного служащего? Соблюдена ли процедура аттестации? Каким будет решение суда в данном случае?

23. Сотрудник федерального государственного органа по пути в отпуск и обратно дважды остановился более чем на сутки в разных населенных пунктах. Представил в бухгалтерию документы для получения компенсации. Наниматель потребовал справку о стоимости проезда кратчайшим маршрутом. Сотрудник счел это нарушением своих прав, утверждая, что сотрудники имеют право

на оплату проезда к месту проведения отпуска и обратно. Для федеральных служащих установлено, что, если чиновник проводил отпуск в нескольких местах, ему компенсируют затраты на проезд только к одному из них и обратно. Суд апелляционной инстанции согласился с чиновником, а кассационный суд посчитал, что надо выяснить, входили ли места остановок в кратчайший маршрут и какая у них цель. Если проводить время в этих пунктах было необязательно, затраты возмещаются по справке о стоимости проезда прямым путем. В итоге суды пришли к выводу: сотрудник должен следовать кратчайшим путем и обосновывать каждую задержку. Лишние остановки считают вторым местом отдыха.

Правомерно ли решение судов? Обоснуйте, законно ли решение публично-правовых образований: поездку на выбранном сотрудником транспорте оплачивают только по маршруту прямого следования – без пересадок или с наименьшим их числом.

### **Контрольные вопросы**

1. С какой целью установлены запреты для государственных служащих?
2. Что понимается под конфликтом интересов на государственной службе?
3. Каким образом разрешается конфликт интересов?
4. Разрешается ли служащим занятие предпринимательской деятельностью?
5. Можно ли принимать подарки от иностранных компаний, государств?
6. Можно ли изъять средства с банковских счетов?
7. Какова цель предоставления справки о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера?
8. Допускается ли внесение дополнений, изменений в справку о доходах?
9. Как формируется кадровый резерв и с какой целью?
10. Какое правовое значение имеют заключения комиссии по соблюдению требований к поведению гражданских служащих?
11. Что понимается под профессиональным развитием гражданского служащего?
12. Что означает должностной рост для гражданского служащего?
13. Что такое «образовательный сертификат»?

14. Какие меры предусмотрены в законодательстве для обеспечения объективной и эффективной работы аттестационной комиссии?

15. Каковы правовые последствия аттестации гражданских служащих?

16. Каковы критерии оценки соответствия служащего замещаемой должности?

17. Что такое «ротация кадров»? Есть ли отличие от перевода на другую должность?

18. Какие правонарушения признаются коррупционными?

19. Какие меры воздействия предусмотрены за совершение коррупционных правонарушений?

20. Что такое служебная проверка и каков порядок ее проведения?

21. Какие обстоятельства могут освободить госслужащего от дисциплинарной ответственности за коррупционные нарушения?

## Практические задания

1. Вычеркните основания, не требующие доказывания происхождения тех или иных доходов по требованию представителя нанимателя:

а) появление на счетах несовершеннолетних детей служащего сумм, превышающих доход семьи;

б) появление на счетах сумм, превышающих общий доход служащего, супруга и несовершеннолетних детей за три предыдущих календарных года;

в) получение букета цветов стоимостью до 3 тыс. руб.;

г) получение буклетов, канцелярских принадлежностей при участии в научной конференции;

д) приобретение цифровых финансовых активов.

2. Проведите сравнительный анализ льгот и гарантий, предоставляемых по ФЗ РФ № 79 и Закону о государственной службе субъекта РФ, например, Свердловской области. Оформить в виде таблицы.

Перечислите формы, в которых осуществляется профессиональное развитие гражданских служащих.

3. Проведите сравнительный анализ аттестации и независимой оценки квалификации по 10 критериям (цель проведения процедуры, круг охватываемых лиц, орган, проводящий процедуру и т. п.). Оформить в виде таблицы.

4. Выпишите гарантии и компенсации, предоставляемые гражданскому служащему при ротации кадров из ФЗ «О государственной гражданской службе».

5. Приведите примеры правонарушений, которые могут повлечь ответственность по ст. 59.1 или по ст. 59.2 ФЗ № 79. Оформить в виде таблицы.

6. Вычеркните действие (бездействие), не являющееся дисциплинарным проступком:

- а) предоставление подложных документов или сведений;
- б) отказ от перевода;
- в) отказ от прохождения аттестации;
- г) отказ от ротации;
- д) отказ поехать в командировку.

## **5. ПРЕКРАЩЕНИЕ СЛУЖЕБНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

### **5.1. Основания прекращения служебного контракта**

Прекращение служебного контракта не всегда влечет за собой прекращение служебных отношений. Иногда такое прекращение означает наступление для гражданского служащего других правовых последствий. Возможно продолжение гражданской службы, в частности при переводе на другую должность в иной государственный орган.

Общие основания прекращения служебного контракта предусмотрены в ст. 33 ФЗ № 79 и применимы ко всем гражданским служащим независимо от замещаемой должности, категории, группы. К основаниям прекращения служебного контракта, влекущим увольнение с гражданской службы, относятся истечение срока действия контракта; расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего или по инициативе представителя нанимателя и другие. Они раскрываются подробно в отдельных статьях закона.

Поскольку некоторые категории служащих имеют срочные служебные контракты, стоит обратить внимание на такое основание прекращения служебных отношений, как истечение срока контракта. О прекращении контракта служащий предупреждается не менее чем за семь дней до дня освобождения от должности (ст. 35 ФЗ № 79)<sup>1</sup>. В отличие от ТК РФ, не предусмотрено правила о том, что служебные отношения продолжаются, если ни одна из сторон не потребовала его прекращения по истечении срока,

---

<sup>1</sup> Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79 // «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/) (дата обращения: 08.08.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

и гражданский служащий продолжает выполнять обязанности. Если контракт заключен на время замещения отсутствующего гражданского служащего, за которым сохраняется должность в силу закона, днем его окончания будет день выхода на службу отсутствовавшего служащего. Если контракт заключен на время выполнения конкретного задания (поручения) служебный контракт расторгается по завершении выполнения задания. Контракт расторгается в день, когда задание считается выполненным, и увольнение происходит с этой же даты.

Применительно к категории «руководители», «помощники (советники)», которые заключают срочные контракты, предусмотрено, что руководитель (помощник) может быть назначен на прежнюю должность или ему может быть предложена иная должность гражданской службы. Однако у нанимателя нет обязанности предлагать иную вакантную должность.

Основанием прекращения служебного контракта может быть нарушение установленных федеральными законами обязательных правил заключения контракта, если это нарушение исключает возможность замещения должности. Ст. 40 ФЗ № 79 предусматривает, в частности, в нарушение закона поступление на службу лица, который в силу приговора суда не может замещать должность гражданской службы; заключение контракта для замещения должности, обязанности по которой служащий не может выполнять по состоянию здоровья; отсутствия у лица документа об образовании, если исполнение обязанностей требует наличия специальных знаний<sup>2</sup>. Если в нарушение закона приняли на службу лицо, не представившее справку о доходах и имуществе, то контракт расторгается в связи с нарушением правил заключения контракта. В случае прекращения гражданства служебный контракт прекращается, и служащий увольняется по решению представителя нанимателя со службы со дня выхода из гражданства. Если приобретено гражданство иностранного государства, то контракт прекращается со дня приобретения гражданства другого государства.

---

<sup>2</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

## 5.2. Расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего

Как срочный служебный контракт, так и заключенный на определенный срок, расторгаются по правилам, установленным ст. 36 ФЗ № 79<sup>3</sup>. Правила близки к общим правилам увольнения работника по собственной инициативе. Гражданский служащий обязан уведомить представителя нанимателя письменно за две недели о своем намерении расторгнуть контракт. Допускается возможность расторжения контракта с более раннего срока, в частности по соглашению сторон или при невозможности выполнения должностных обязанностей и прохождения гражданской службы в связи с зачислением на обучение, выходом на пенсию, переходом на замещение выборной должности и другими обстоятельствами. Соглашение сторон в данном случае касается только срока, конкретной даты увольнения, но не самого основания увольнения, которое остается прежним (собственная инициатива служащего). Возможность расторгнуть контракт предусмотрена и в случае нарушения служебного контракта или законов и иных нормативных актов представителем нанимателем. При этом факт нарушения со стороны нанимателя должен быть установлен уполномоченными органами (судом, комиссией по служебным спорам). Служащий вправе отозвать свое заявление в любое время до истечения срока предупреждения. Если по ТК РФ отказать в отзыве заявления можно только при условии, что приглашен иной работник в порядке перевода от другого работодателя, то применительно к служащему увольнение его не производится, если на эту должность не приглашен другой гражданский служащий (гражданин). Закон ничего не говорит о форме, в которой должно быть приглашение другого гражданского служащего или гражданина на освобождающуюся должность. Можно предположить, что в письменной форме, иначе не будет возможности представить объективное доказательство факта приглашения другого служащего – повода к отказу в отзыве

---

<sup>3</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

заявления об увольнении. По истечении срока предупреждения о расторжении контракта представитель нанимателя не вправе задерживать гражданского служащего или каким-либо образом препятствовать увольнению со службы по собственному желанию. Для этого нет оснований. Если представитель нанимателя не уволил служащего по истечении срока предупреждения, гражданский служащий вправе прекратить выполнение должностных обязанностей.

Заявление о расторжении контракта гражданский служащий вправе подать в любое время, в том числе во время болезни или отпуска. В двухнедельный срок предупреждения будет засчитан этот период, так как цель предупреждения представителя нанимателя – подобрать другого гражданского служащего на должность увольняемого. Само по себе время, например болезни, не приостанавливает течение срока предупреждения, и представитель нанимателя может расторгнуть контракт и тогда, когда служащий еще продолжает болеть. В то же время п. 8 ст. 36 ФЗ № 79 предусмотрено, что по письменному заявлению гражданского служащего он освобождается от замещаемой должности после окончания временной нетрудоспособности или после предоставления отпуска. В этом случае отказать увольняемому в его просьбе представитель нанимателя не может.

При расторжении контракта и увольнении со службы закон не обязывает увольняемого указывать причину, по которой он хочет расторгнуть контракт. По усмотрению самого служащего или если от причины зависит предоставление служащему каких-либо гарантий, причина может быть указана в заявлении.

При увольнении со службы гражданский служащий исключается из реестра государственных служащих и его личное дело передается в архив государственного органа.

### **5.3. Расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя**

Основания расторжения контракта по инициативе представителя нанимателя со всеми гражданскими служащими, в том числе

с категорией «руководители», содержатся в ст. 37 ФЗ № 79. П. 1 ст. 37 предусматривает освобождение гражданского служащего от должности и увольнение по двум различным причинам. Во-первых, несоответствие гражданского служащего замещаемой должности вследствие состояния здоровья, препятствующего выполнению обязанностей, на основании медицинского заключения. Представитель нанимателя самостоятельно не может определить, что состояние здоровья гражданского служащего препятствует исполнению им должностных обязанностей. Он опирается на медицинское заключение и должен обосновать невозможность исполнения служащим обязанностей. Гражданский служащий по своему состоянию здоровья не справляется со своими должностными обязанностями или может быть и справляется, но выполнение обязанностей по замещаемой должности ему противопоказано или опасно для гражданских служащих или граждан, с которыми он связан по службе. Гражданскому служащему предоставляется иная должность, не противопоказанная по состоянию здоровья, а при отказе от перевода или отсутствии в государственном органе вакансий гражданский служащий увольняется со службы.

Во-вторых, причиной, которая может послужить поводом к увольнению со службы, является недостаточный профессиональный уровень, подтвержденный результатами аттестации. Аттестация проводится в соответствии с процедурами, предусмотренными ранее указанными нормативными правовыми актами. Расторжению служебного контракта предшествует предложение перевода на другую должность. При невозможности перевода гражданского служащего с его согласия на иную должность гражданской службы (например, из-за отсутствия вакантной должности) или отказе от перевода, произойдет увольнение. Представитель нанимателя обязан представить доказательства, свидетельствующие, что гражданский служащий отказался от перевода на иную должность или не было возможности перевести его. Если аттестация не проводилась, расторжение контракта не производится.

Контракт может быть расторгнут в случае утраты представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему при несоблю-

дении им правил, установленных в целях противодействия коррупции (п. 1.1 ст. 37 ФЗ № 79)<sup>4</sup>. Основанием прекращения служебных отношений является совершение коррупционных правонарушений, перечень которых дан исчерпывающим образом и был рассмотрен выше. Факты нарушения ограничений, запретов, установленных для гражданских служащих, должны быть доказаны. Необходимо установить, в чем выразился конфликт интересов. В судебной практике обращают внимание на подтверждение личной заинтересованности, наличие полномочий у служащего и связь между реализацией полномочий и тем, что должностное лицо или связанные с ним лица получают либо могут получить доходы или выгоды.

После служебной проверки и увольнения (прекращения полномочий) проверяемого лица материалы передаются в органы прокуратуры РФ в трехдневный срок. Прокуратура наделена полномочиями по осуществлению проверок в рамках антикоррупционного законодательства в отношении государственных служащих при их увольнении с должности. По результатам рассмотрения материалов проведенной проверки прокурорам предоставлено право обращения в суд с заявлением об изменении основания и формулировки увольнения (прекращения полномочий) проверяемого лица. Если заявление будет удовлетворено, формулировка увольнения (прекращения полномочий) будет изменена на увольнение лица в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения<sup>5</sup>. Уволенные по основанию утраты доверия лица включаются в специальный реестр. Информация об этом факте размещается в единой информационной системе в области государственной службы. Конституционно-правовой смысл рассматриваемой нормы ст. 37 закона подчеркнут в Постановлении Конституционного суда РФ от 06.04.2020 г. № 14-П: увольнение за утрату доверия рассматри-

---

<sup>4</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>5</sup> См.: Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» от 13 июня 2023 г. № 258 // «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_449479/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_449479/) (дата обращения: 08.08.2023).

валяется как мера ответственности гражданского служащего за правонарушение, совершенное в период прохождения им службы. Подчеркнуто отличие от увольнения в связи с нарушением правил заключения контракта при поступлении на службу, когда, например, не были представлены сведения о доходах, имуществе<sup>6</sup>. В настоящее время обсуждается законопроект об ограничениях трудоустройства для тех, кто был уволен в связи с утратой доверия из-за нарушения антикоррупционных стандартов. Предполагается запретить им занимать государственные и муниципальные должности, должности государственных и муниципальных служащих, руководителей государственных предприятий и проч. Согласно законопроекту запрет будет действовать пять лет<sup>7</sup>.

Расторжение контракта и увольнение со службы при неоднократном неисполнении гражданским служащим без уважительных причин должностных обязанностей предусматривает п. 2 ст. 37 ФЗ. Увольнение допускается при неоднократном неисполнении обязанностей, если ранее за совершенные проступки к нему применялись дисциплинарные взыскания. Учитывается и то обстоятельство, что на момент нарушения взыскание не снято и не погашено. Взыскание сохраняет силу в течение года. Наниматель должен представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершение нарушения действительно имело место и явилось поводом к увольнению. В случае спора проверке подлежит и законность применения взыскания, наложенного ранее за нарушение дисциплины. Проблема служащим заявления о расторжении контракта по своей иници-

---

<sup>6</sup> Постановление Конституционного суда РФ «По делу о проверке конституционности пункта 1.1 части 1 статьи 37 и пункта 2 части 1 статьи 59.2 Федерального закона “О государственной гражданской службе Российской Федерации”, а также пункта 2 части 1 статьи 13.1 Федерального закона “О противодействии коррупции” в связи с жалобой гражданина И. Н. Котьяша» от 06.04.2020г. № 14-П // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации : [сайт]. URL: <https://legalacts.ru/sud/postanovlenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-06042020-p-14-p/> (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>7</sup> Доработанный текст проекта Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в целях совершенствования законодательства о противодействии коррупции», подготовлен Минтрудом России 18.05.2023 г. // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/56920835/> (дата обращения: 20.10.2023).

циативе не препятствует применению взыскания в виде расторжения контракта, так как отношения прекращаются только по истечении срока предупреждения об увольнении.

Прекращение отношений при совершении однократного грубого нарушения гражданским служащим должностных обязанностей предусматривает п. 3 ст. 37 ФЗ № 79. Как и в п. 2, речь идет о нарушении служебной дисциплины. Но если в п. 2 расторжение контракта возможно при неоднократном нарушении дисциплины, то в п. 3 допускается увольнение уже за однократное нарушение служебных обязанностей, если оно является грубым. Должны быть представлены доказательства того, что совершено одно из грубых нарушений дисциплины, должностных обязанностей, перечень которых является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

К числу грубых нарушений должностных обязанностей, которые служат поводом к расторжению служебного контракта, отнесены, как и в ТК РФ, прогул; появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения; разглашение сведений, составляющих государственную тайну; и проч.<sup>8</sup> Понятие прогула без уважительных причин не отличается от существующего в трудовом законодательстве. Уважительность причин определяется нанимателем с учетом положений судебной практики, сформулировавшей их примерный перечень: задержка транспорта из-за аварии, стихийных бедствий, участие в спасении людей и т. п.<sup>9</sup> При увольнении за появление в состоянии алкогольного или наркотического опьянения не имеет значения, отстранялся ли гражданский служащий от исполнения должностных обязанностей или нет и когда он появился в таком состоянии – в начале или конце служебного дня. Увольнение по данному основанию может последовать и в том

---

<sup>8</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>9</sup> См.: Постановление Пленума Верховного суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» от 17 марта 2004 г. № 2 (с изм. и доп.) // Верховный суд Российской Федерации : [сайт]. URL: <https://www.vsrfr.ru/documents/own/8223/> (дата обращения: 20.08.2023).

случае, если служащий находился в служебное время не на своем рабочем месте, а в другом государственном органе или организации или на территории объекта, где он должен выполнять свои должностные обязанности. Доказательствами может быть медицинское заключение, акт, составленный представителем нанимателя, свидетельские показания.

При увольнении за разглашение сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну, нужно учитывать, что обязанность не разглашать тайну предусмотрена должностным регламентом и контрактом. Гражданский служащий знает, какие именно сведения он обязуется не разглашать. При этом учитывается, что государственная или иная тайна стали известны служащему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

Совершение по месту службы хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждения чужого имущества служит поводом к расторжению контракта, если указанные действия были совершены служащими по месту службы и их вина установлена вступившим в силу приговором суда либо постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий<sup>10</sup>. Как чужое имущество рассматривают любое имущество, не принадлежащее данному гражданскому служащему (принадлежит другому государственному органу, другим сотрудникам, лицам, не являющимся гражданскими служащими или работниками данного госоргана). За нарушение правил охраны труда увольнение возможно при условии, что нарушение повлекло тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу их наступления (пожар, авария и проч.). Факт нарушения должен быть подтвержден – актом о несчастном случае, экспертным заключением, постановлением инспектора труда.

Отдельные основания расторжения контракта применимы не ко всем служащим, а только к тем, кто прямо указан в соответствующем пункте. Так, совершение виновных действий гражданским служащим, обслуживающим денежные или товарные ценности,

---

<sup>10</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

если эти действия дают основание для утраты доверия к нему, может быть поводом к расторжению контракта только в отношении служащих, непосредственно обслуживающих ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т. п.)<sup>11</sup>. Условием является совершение ими виновных действий, которые дали повод утратить доверие к ним. Совершение таких действий должно быть установлено, подтверждено актами проверок, ревизий и проч.

Только к категории «руководители» может быть применимо такое основание, как принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу госоргана (п. 5 ст. 37 ФЗ № 79)<sup>12</sup>. Расторжение контракта возможно в отношении служащего, замещающего указанную должность и при условии, что было принято необоснованное решение, что и повлекло указанные выше последствия. Оценочный характер этого основания может вызвать разночтения и создать проблемы на практике. Должны быть представлены доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в п. 5 ст. 37 ФЗ № 79. Учитывается и тот факт, что последствия наступили именно в результате действий руководителя.

Применительно к категории «руководители» поводом к увольнению может быть однократное грубое нарушение этим служащим своих должностных обязанностей, повлекшее причинение вреда государственному органу или нарушение законодательства РФ. В отличие от п. 3 ст. 37 ФЗ, где подразумеваются все гражданские служащие, в данном случае речь идет только о служащих категории «руководители». В силу своего положения руководители наделены широким кругом прав и обязанностей. От добросовестного исполнения ими обязанностей зависит нормальное функционирование и авторитет органа, сохранность имущества. Закон не определил, что понимать под вредом, причиненным государственному органу. Если в результате действий (бездействий) руководителя

---

<sup>11</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>12</sup> Там же.

причинен вред авторитету государственного органа или они стали причиной невыполнения задач, стоящих перед органом, такое поведение может рассматриваться как грубое нарушение должностных обязанностей. Является ли допущенное нарушение грубым, решается судом в каждом конкретном случае.

Предоставление гражданским служащим представителю нанимателя подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении служебного контракта является основанием его расторжения (п. 7 ст. 37 ФЗ № 79)<sup>13</sup>. Данное основание может быть применено, если факт предоставления ложных сведений и документов имел место, установлен с соблюдением правил проверки документов, установленных законом. Так, подложные документы об образовании и квалификации легко выявляемы по реестру документов, который ведется Рособрнадзором<sup>14</sup>, или по архивам образовательных организаций. Очевидно, что это обстоятельство вряд ли достойно государственного служащего.

Поскольку одной из обязанностей служащих является сохранение государственной тайны, прекращение допуска гражданского служащего к сведениям, составляющим государственную тайну, будет являться основанием расторжения контракта. Расторжение контракта в этом случае будет законным при условии, если условие о неразглашении тайны предусмотрено должностным регламентом и контрактом и если исполнение служебных обязанностей связано с использованием таких сведений. Законодательство, регулирующее процедуру допуска к государственной тайне, предусматривает основания для прекращения допуска по решению представителя нанимателя, например в случаях однократного нарушения предусмотренных контрактом обязательств, связанных с сохранением гостайны; признания его судом недееспособным, ограниченно дееспособным; постоянного проживания близких родственников за гра-

---

<sup>13</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>14</sup> См.: Постановление Правительства РФ «О федеральной информационной системе “Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении”» от 31 мая 2021 г. № 825 // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/400834153/> (дата обращения: 20.09.2023).

ницей и/или оформления ими документов для выезда на постоянное место жительства в другие государства и проч.<sup>15</sup> Решение представителя нанимателя о прекращении допуска к гостайне, расторжении на этом основании служебного контракта и увольнения со службы может быть обжаловано в суде. Законодательство ничего не говорит о необходимости представить госслужащему в этой ситуации иную должность.

Прекращение допуска к гостайне не означает прекращение взятых обязательств по неразглашению государственной тайны.

Распространенным основанием для расторжения контракта является сокращение должностей гражданской службы в государственном органе (п. 8.2 ст. 37 ФЗ № 79). В этом случае предусмотрено предложение перевода на иную должность гражданской службы в том же или ином органе. Возможно проведение внеочередной аттестации, по результатам которой и может быть предоставлена иная должность. С практической точки зрения важен вопрос о том, как выбрать кандидатуру на увольнение. Закон предусматривает, что преимущественное право на замещение должности предоставляется гражданскому служащему, который имеет более высокий профессиональный уровень, специальность, направление подготовки, большую продолжительность стажа службы и более высокие результаты профессиональной деятельности (п. 1 ст. 31 ФЗ № 79)<sup>16</sup>. Представитель нанимателя в течение двух месяцев с момента предупреждения о сокращении штатов предлагает все имеющиеся вакантные должности с учетом категории и группы замещаемой должности, профессионального уровня и т. п. Предлагаются должности как в том же, так и в другом государственном органе, которому переданы функции упраздненного.

Упразднение государственного органа возможно в результате организационных мероприятий, совершенствования системы управления и влечет увольнение служащих (п. 8.3 ст. 37 ФЗ № 79).

---

<sup>15</sup> См.: Закон РФ «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1 // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/10102673/> (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>16</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

Решения о сокращении должностей службы или упразднении государственного органа принимаются нанимателем и могут быть продиктованы соображениями повышения эффективности управления, сокращения расходов и проч. При ликвидации государственного органа служебные отношения с гражданским служащим могут быть продолжены при тех же условиях, как при сокращении штатов: предоставление возможности замещения иной должности в государственном органе, которому переданы функции упраздненного, либо в другом государственном органе с учетом профессионального уровня и уровня образования, стажа, при условии получения дополнительной переподготовки или повышения квалификации. Основание сокращения должностей гражданской службы применяется также при реорганизации госоргана или изменении его структуры (ст. 31 ФЗ № 79).

Рассматриваемая ст. 37 ФЗ № 79 пополнялась новыми основаниями неоднократно. Так, в связи с проведением специальной военной операции введен п. 8.4: невыход гражданского служащего на службу по истечении трех месяцев после завершения прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо после окончания действия заключенного гражданским служащим контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ<sup>17</sup>. Трудоустройство гарантируется гражданскому служащему в течение этого периода времени. Правило распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022 г.

Установлены гарантии прав государственных служащих: по инициативе представителя нанимателя контракт не может быть расторгнут, и служащие не могут быть уволены в период нахождения в отпуске и в период временной нетрудоспособности. Речь идет о любом отпуске – ежегодном основном, дополнительном, учебном. Если временная нетрудоспособность, повреждение

---

<sup>17</sup> См.: Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 7 октября 2022 г. № 379-ФЗ // «Гарант» : [сайт]. URL: [https://base.garant.ru/405396305/741609f9002bd54a24e5c49cb5af953b/#block\\_21](https://base.garant.ru/405396305/741609f9002bd54a24e5c49cb5af953b/#block_21) (дата обращения: 20.09.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

здоровья связаны с исполнением должностных обязанностей, то продолжительность этого периода не имеет значения. Повышенные размеры компенсации предусмотрены при расторжении контракта по некоторым основаниям, поскольку прекращение отношений происходит не по вине служащего (в размере четырехмесячного денежного содержания).

#### **5.4. Приостановление и прекращение служебного контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

В некоторых случаях предусмотрено не расторжение служебного контракта, а приостановление его действия. Правила преследуют цель сохранение преемственности и стабильности служебных отношений. Приостановление служебного контракта означает временное неисполнение его сторонами взаимных прав и обязанностей. При этом гражданский служащий освобождается от замещаемой должности, но остается в реестре и включается в кадровый резерв. Приостановление контракта или его прекращение и увольнение со службы независимо от воли сторон возможно по обстоятельствам, которые определены в ст. 39 ФЗ № 79. Приостановление контракта в отличие от его прекращения в случаях, установленных данной статьей, не влечет увольнения со службы. Гражданский служащий, контракт с которым приостановлен, освобождается от замещаемой должности, но остается в реестре, о чем представитель нанимателя издает акт.

Основаниями для приостановления контракта является, например, призыв гражданского служащего на военную службу, за исключением призыва по мобилизации, или направление на заменяющую ее альтернативную службу<sup>18</sup>. С согласия служащего он включается в кадровый резерв. Лицам, направленным на альтернативную службу, выдается предписание военного комиссариата

---

<sup>18</sup> См.: Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 7 октября 2022 г. № 379-ФЗ.

о явке к месту прохождения альтернативной гражданской службы. Поводом к приостановлению контракта является восстановление на службе гражданского служащего, ранее замещавшего данную должность, по решению суда. Увольняемому в связи с этим решением служащему предлагается перевод на иную должность гражданской службы. Если в течение шести месяцев ему не смогли предоставить для замещения иную должность гражданской службы, контракт будет прекращен. Также контракт приостанавливается в связи с избранием или назначением служащего на государственную или муниципальную должность или на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза. Это связано с запретом, предусмотренным ст. 17 ФЗ № 79.

Возможны иные основания приостановления контракта. Так, Федеральным законом РФ от 5 декабря 2022 г. № 472 внесены изменения в ФЗ № 58, предусматривающие основания и порядок приостановления государственной службы. К числу таких оснований отнесена приостановка служебного контракта государственного служащего в связи с призывом по мобилизации или прохождением военной службы по контракту либо заключением контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации<sup>19</sup>. Приостанавливается как срочный служебный контракт, так и с неопределенным сроком.

В период приостановления государственной службы права и обязанности государственного служащего не осуществляются, ограничения, запреты и требования не применяются, денежное содержание (вознаграждение, довольствие) не начисляется, при этом социальные гарантии, право на предоставление которых он приобрел до приостановления государственной службы (социально-бытовое и медицинское обеспечение, санаторно-курортное лечение), сохраняются. В указанный период также гарантируется сохра-

---

<sup>19</sup> См.: Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 05.12.2022 г. № 472-ФЗ // Официальное опубликование правовых актов : [сайт]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202212050013?index=6> (дата обращения: 08.08.2023).

нение за государственным служащим замещаемой должности государственной службы, а расторжение с ним контракта по инициативе представителя нанимателя допускается только в связи с упразднением государственного органа или истечением срока действия контракта (ст. 53.1 ФЗ № 79)<sup>20</sup>. В последнем случае уровень гарантий повышен – в течение трех месяцев с даты прекращения обстоятельств, послуживших основанием для приостановления государственной службы, за служащим сохраняется преимущественное право поступления на службу в орган, в котором государственная служба приостанавливалась, на ранее замещаемую должность государственной службы<sup>21</sup>. В случае отсутствия вакансии по такой должности сохраняется право поступления на другую вакантную должность не ниже ранее замещаемой должности, а при ее отсутствии – на иную вакантную должность государственной службы.

Основания прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности и увольнения со службы, не зависящие от волеизъявления служащего или представителя нанимателя, предусмотрены в ч. 2 ст. 39 ФЗ № 79: осуждение гражданского служащего к наказанию, исключающему возможность замещения должности гражданской службы или признание гражданского служащего полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, признание гражданского служащего недееспособным и проч.<sup>22</sup>

## Задачи

1. Госслужащий направил с электронной почты через сервис «Обращения граждан» заявление об увольнении по собственному желанию в последний день отпуска. Контракт с ним расторгли, но

---

<sup>20</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>21</sup> См.: Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 05.12.2022 г. № 472-ФЗ.

<sup>22</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

затем приказ отменили и предложили направить письменное заявление либо заверить электронную форму письма квалифицированной электронной подписью. Служащий этого не сделал. Позже его уволили уже за прогул. Он оспорил увольнение в суде, так как не вышел на работу после отпуска, считая себя уволенным. Служащий требовал признать незаконными действия госоргана. Суд пришел к выводу, что у нанимателя не было оснований признавать его отсутствующим на рабочем месте без уважительных причин и увольнять за прогул. Контракт уже расторгли. Служащий не приступал к работе после отпуска, чем подтвердил свое желание уволиться.

Можно ли восстановить служебные отношения без согласия служащего? Установлен ли способ уведомления нанимателя о своем намерении уволиться? Правильное ли решение принял суд?

2. К. обратился в суд с иском о признании незаконным приказа о расторжении с ним служебного контракта и увольнении с гражданской службы в связи с представлением ложных сведений представителю нанимателя. Истец утверждал, что ложных сведений о себе он не сообщал. К. проходил государственную гражданскую службу в Министерстве энергетики. При поступлении на гражданскую службу К. заполнил анкету, в которой указал гражданство РФ. В ходе проверочных мероприятий было выявлено наличие у истца гражданства Республики Туркменистан, о котором он не сообщил при поступлении на гражданскую службу. В связи с этим контракт с К. был расторгнут, и он уволен с государственной гражданской службы по п. 7 ч. 1 ст. 37 ФЗ № 79. В удовлетворении исковых требований К. было отказано. Истец принес апелляционную жалобу, где указал, что родился в Туркменистане в 1979 г., был несовершеннолетним на момент отъезда и не знал о наличии у него гражданства этой республики. Между тем было установлено, что в 1998 г. он обращался в посольство РФ в Туркменистане за получением гражданства России, указав в опросном листе, что является гражданином Туркменистана.

В чем значение анкеты, заполняемой при поступлении на гражданскую службу? Каким будет решение апелляционной инстанции?

3. Т., замещавшей должность начальника отдела защиты государственной тайны и специальной документарной связи акцизной таможни, был объявлен выговор за ненадлежащее выполнение служебных обязанностей, а затем прекращен допуск к сведениям, составляющим государственную тайну. Это послужило основанием для расторжения с ней служебного контракта и освобождения от должности на основании п. 8 ст. 37 ФЗ РФ № 79. Т. обратилась в городской суд с требованием о признании незаконным приказа об объявлении ей выговора, восстановлении на работе и защите трудовых прав, нарушенных, по ее мнению, нанимателем во время действия контракта. Решением суда, а затем определением Верховного суда РФ ей было отказано в удовлетворении исковых требований.

Пройдя все инстанции, Т. обратилась в Конституционный суд РФ, считая, что ее конституционные права нарушены нормами п. 8 ст. 37 ФЗ № 79, поскольку ей не предоставляют гарантии в виде предложения перевода на другую должность гражданской службы, не связанную с допуском к гостайне. Нормы, по ее мнению, дискриминационные, так как допускают увольнение со службы при наличии вакантных должностей, замещение которых не требует допуска к государственной тайне. Тем самым не обеспечен равный уровень гарантий в сфере труда и занятости для работников (которые пользуются такими гарантиями в соответствии с трудовым законодательством) и государственных служащих.

Обоснована ли жалоба? Каким будет определение Конституционного суда РФ?

4. К. обратился в суд с иском к госоргану о признании незаконными распоряжения о прекращении допуска к государственной тайне и последовавшего за этим приказа об увольнении со службы. К. ссылался на то, что основания для прекращения ему допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, отсутствуют. В ходе служебной проверки установлено, что К. неоднократно выезжал за пределы России, о чем не указывал в заявлениях на предоставление отпуска, не указывал и место его проведения. К. нарушил обязанность лиц, имеющих допуск к сведениям, составляющим

государственную тайну, согласовывать с руководителем выезд за границу. Было установлено, что К. подписал обязательства о соблюдении требований законодательства о государственной тайне, был проведен инструктаж по порядку работы со сведениями, составляющими государственную тайну.

Изучите нормы Закона 1993 г. «О государственной тайне». Возможно ли прекращение допуска при однократном нарушении обязательства по защите государственной тайны? Кто принимает такое решение? Правомерно ли увольнение со службы?

5. Служащему установили инвалидность сроком на 1 год. Он передал нанимателю справку медико-социальной экспертизы и программу реабилитации. Представитель нанимателя решил, что сотрудник не может продолжать службу на текущей должности, и предложил ему вакансии. Чиновник от перевода отказался и был уволен со службы. Однако суд восстановил сотрудника, указав, что медико-социальную экспертизу проводят, чтобы установить инвалидность и определить потребности гражданина в социальной защите. На основе этого документа нельзя решить, препятствует ли данное заболевание службе или нет.

На основе какого документа и в результате какой процедуры может быть сделан вывод о невозможности дальнейшего продолжения работы? Вправе ли наниматель сам принимать решение о невозможности дальнейшего продолжения работы работником? В чем различие процедур диспансеризации и медико-социальной экспертизы?

6. При сокращении штатов наниматель посчитал, что у одного из чиновников есть преимущественное право продолжить службу, и вакансию предложил именно этому служащему. Он продолжил службу. Другого претендента на должность сократили. Уволенный не согласился с решением, поскольку наниматель не объяснил, на каком основании отдал предпочтение другому сотруднику, и обратился в суд с иском о восстановлении в должности.

Всем ли увольняемым сотрудникам необходимо предлагать вакансии (или выборочно)? Как быть, если несколько желающих занять вакантную должность? Каковы критерии отбора кандидатур

на увольнение? Кто доказывает преимущественное право одного служащего перед другим? Каким будет решение суда?

7. Б. был уволен со службы по причине прекращения допуска к гостайне. Он обратился в суд с иском к управлению налоговой службы о признании незаконными заключения служебной проверки и приказа о расторжении служебного контракта. Свою позицию Б. обосновывал тем, что при его увольнении нарушен порядок проведения служебной проверки. Кроме того, по его мнению, ему должны были предложить иные должности гражданской службы. Решением суда исковые требования были удовлетворены. Суд признал проведение служебной проверки незаконным, поскольку она была проведена в период нахождения Б. в отпуске, объяснение истребовано не было, факт совершения истцом дисциплинарного проступка не установлен. Однако в дальнейшем в апелляционной инстанции выяснилось, что основанием освобождения Б. от замещаемой должности явилось прекращение допуска истца к сведениям, составляющим государственную тайну. По мнению суда, служебный контракт с Б. обоснованно расторгнут по п. 8 ч. 1 ст. 37 ФЗ № 79.

Является ли увольнение по п. 8 ст. 37 ФЗ № 79 дисциплинарным взысканием и необходимо ли соблюдать порядок увольнения за нарушение служебной дисциплины в данном случае? Может ли быть прекращен допуск лица к государственной тайне в случае однократного нарушения им взятых на себя предусмотренных трудовым договором (контрактом) обязательств, связанных с защитой государственной тайны? Предусмотрено ли предложение иной должности гражданской службы при увольнении по рассматриваемому основанию? Обосновано ли увольнение Б.?

8. З. проходил службу в таможенном управлении в должности старшего оперуполномоченного по особо важным делам отдела по борьбе с особо опасными видами контрабанды. У него был допуск к государственной тайне. По результатам служебной проверки допуск З. к сведениям, составляющим государственную тайну, был прекращен, и З. уволен со службы.

З. обратился с иском в Управление о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула, доказывая, что увольнение по основанию прекращения допуска к гостайне и приказ о расторжении контракта являются незаконными, поскольку в его контракте не указано, какие именно сведения, содержащиеся в гостайне, ему доверены, не указан перечень сведений. В обоснование незаконности увольнения З. сослался и на то, что в возбуждении уголовного дела в отношении него было отказано за отсутствием состава преступления, предусмотренного ст. 283 УК РФ. В суде было установлено, что с истцом было заключено соглашение о допуске к гостайне, соблюдена процедура допуска. Согласно заключению по результатам служебной проверки, З., обладая служебной информацией о планируемых операциях по пресечению контрабанды, регулярно информировал об этом заинтересованных участников внешнеэкономической деятельности, в результате чего запланированные мероприятия срывались. В суд были представлены записи телефонных переговоров.

Есть ли основания для восстановления З. на службе? Имеет ли значение то обстоятельство, что уголовное дело не было возбуждено?

9. С. обратилась в суд с иском о признании незаконными распоряжений о прекращении допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, и об увольнении. С. пояснила, что проходила службу в администрации муниципального района. Ей был прекращен доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, в связи с ее выездом за пределы РФ с нарушением положений законодательства, и она уволена по п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. С. ссылалась на то, что, по ее мнению, оснований для прекращения ей допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, нет. Кроме того, нарушена процедура увольнения, так как ей не были предложены имеющиеся вакантные должности. С. требовала восстановления в должности. Судом установлено, что должность, замещаемая С., включена в перечень должностей работников, подлежащих оформлению на доступ к государственной тайне. С. подписала дополнительное соглашение к трудовому договору об оформлении ей допуска и была предупреждена о том,

что в случае даже однократного нарушения взятых на себя обязательств защиты государственной тайны ее допуск к государственной тайне может быть прекращен. Решением суда первой инстанции исковые требования С. удовлетворены в части восстановления в прежней должности в администрации муниципального района.

Обдумайте аргументацию суда. Сопоставьте с предыдущей задачей. Как соотносятся нормы ТК РФ и ФЗ «О муниципальной службе в РФ», ФЗ РФ «О государственной тайне» и ФЗ РФ «О порядке въезда и выезда из РФ»?

10. Служащая работала помощником по контракту, который был заключен на период полномочий руководителя. Когда тот ушел в отставку, помощника уволили. Однако служащая оспорила увольнение, считая, что может претендовать на иную вакантную должность. Суды отказали бывшей чиновнице, указав, что, заключая срочный контракт, служащая согласилась с увольнением по истечении срока его действия; закон не обязывает нанимателя предлагать в этом случае иные вакансии.

Какова процедура увольнения в связи с истечением срока действия контракта? Прав ли суд?

11. Р. была уволена по несоответствию занимаемой должности в связи с неудовлетворительными результатами аттестации. Она обратилась в суд, требуя восстановления в должности. Р. работала в управлении социального развития администрации района в должности ведущего специалиста по автоматизированным рабочим местам. Затем была переведена на должность специалиста управления. Установлено, что Р. работает в должности менее года. Были нарушены сроки ознакомления истицы с представлением, содержащим оценку ее компетентности и выполнение обязанностей и др. Кроме того, на момент заключения трудового договора с Р. не была разработана должностная инструкция специалиста, что ставило под сомнение невыполнение ею обязанностей по должности.

Согласно Положению о порядке проведения аттестации работников администрации, лица, проработавшие менее года, не подлежат аттестации. Однако ответчик в суде заявил, что данное ограничение действует лишь в отношении вновь принятых работников.

Правомерны ли действия управления социального развития? Обосновано ли решение аттестационной комиссии о деловых качествах Р., о соответствии или несоответствии занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации? Каким будет решение суда?

12. Т. обратилась с иском к Управлению Росздравнадзора области, оспаривая увольнение в связи с утратой доверия. Т. считала допущенные ею нарушения при предоставлении справки о доходах незначительными, а увольнение чрезмерной мерой. В суде выяснилось, что в справке отсутствовали сведения об остатке средств на счете свыше 100 тыс. руб., о вкладе и процентах по вкладу, недостоверно указана площадь объекта недвижимости, не отражено транспортное средство (проданное, но не снятое с учета). Суд не усмотрел несоразмерности наказания, посчитал увольнение обоснованным с учетом систематичности и множественности нарушений.

Можно ли признать допущенное нарушение коррупционным? Правомерно ли увольнение со службы?

### **Контрольные вопросы**

1. В каких случаях возможно приостановление служебного контракта?
2. Сохраняется ли денежное содержание в случае приостановления служебного контракта?
3. Какие проступки признаются грубыми и влекут увольнение служащего со службы?
4. Допустимо ли прекращение контракта вследствие нарушения правил приема на службу?
5. Каковы полномочия прокуратуры при проверке поступившей информации о коррупционных проявлениях гражданских служащих?
6. Распространяются ли гарантии о недопустимости увольнения во время пребывания в отпуске на случай увольнения по истечении срока действия контракта?
7. Какие гарантии трудоустройства предоставляются мобилизованным и лицам, заключившим контракт о военной службе?

## **Практические задания**

1. Составьте список коррупционных правонарушений с кратким комментарием. Оформите в виде таблицы.

2. Сгруппируйте основания прекращения служебных отношений: в одну группу отнесите оснований, которые ведут к безусловному прекращению отношений, в другую – основания, которые не всегда влекут увольнение с гражданской службы.

## **6. СЛУЖЕБНЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ**

### **6.1. Понятие служебных споров. Органы, разрешающие споры гражданских служащих**

Понятие индивидуального служебного спора практически совпадает с аналогичным понятием в трудовом законодательстве (ст. 381 ТК РФ). Различие в том, что данная норма не предусматривает возможности возникновения спора по поводу установления условий труда гражданских служащих и применения коллективных договоров и соглашений. Индивидуальным служебным спором признаются неурегулированные разногласия, то есть разногласия, которые не были разрешены при переговорах гражданского служащего с руководителем государственного органа. Сторонами индивидуального служебного спора являются представитель нанимателя и гражданский служащий либо поступающий на гражданскую службу гражданин или гражданка, ранее состоявший на гражданской службе (ст. 69 ФЗ № 79)<sup>1</sup>. Представитель нанимателя (руководитель государственного органа) признается стороной спора в качестве субъекта, выступающего от имени государства, которое нанимает государственных служащих.

О возникновении индивидуального служебного спора можно говорить, когда разногласие не было разрешено при переговорах и подано заявления о них в орган по рассмотрению споров. Предметом разногласий может быть применение законов и иных нормативных актов; применение служебного контракта; неправомерный отказ в поступлении на службу; дискриминация.

---

<sup>1</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79 // «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/) (дата обращения: 08.08.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

Служебные споры рассматриваются комиссией государственного органа по служебным спорам и судом<sup>2</sup>. Порядок рассмотрения служебных споров устанавливается не только ст. 70 ФЗ № 79, но также Трудовым кодексом РФ, Гражданским процессуальным кодексом РФ (далее – ГПК РФ). ГПК РФ не содержит упоминания о служебных спорах и не определяет особенностей их рассмотрения. По аналогии к ним должны применяться правила, установленные для индивидуальных трудовых споров в трудовом законодательстве.

Комиссия по служебным спорам может создаваться в каждом государственном органе по решению представителя нанимателя. Комиссия создается на определенный срок или без указания срока по выбору представителя нанимателя. Комиссия не является обязательным органом рассмотрения споров.

При возникновении или возможности возникновения конфликта интересов член комиссии, у которого имеется прямая или косвенная личная заинтересованность в исходе спора, должен заявить об этом и в дальнейшем не может принимать участие в рассмотрении спора. Член комиссии, находящийся в подчиненности или подконтрольности у гражданского служащего, в отношении которого рассматривается служебный спор, либо состоящий в близком родстве или свойстве, не участвует в заседании комиссии и принятии решения.

Порядок создания комиссии по служебным спорам аналогичен процедуре создания комиссии по трудовым спорам – она образуется из равного числа представителей, назначаемых представителем нанимателем и избираемых на собрании (конференции) гражданских служащих, в том числе от выборного профсоюзного органа. Согласно ст. 70 ФЗ № 79, собрание гражданских служащих госоргана правомочно, если присутствует более половины гражданских служащих. Решение принимается большинством голосов присутствующих на собрании (конференции)<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>3</sup> Там же.

Заседание комиссии по служебным спорам вправе рассматривать спор, если на нем присутствуют не менее половины членов, представляющих нанимателя, и не менее половины членов, представляющих гражданских служащих (п. 11 ст. 70 ФЗ № 79)<sup>4</sup>. Если возможно возникновение конфликта интересов, член комиссии должен заявить об этом. В этом случае он не может участвовать в решении спора.

До обращения в комиссию по служебным спорам служащий должен попытаться урегулировать разногласие путем переговоров с представителем нанимателя. Если переговоры не дали результата, у гражданского служащего появляется право подать заявление в комиссию по служебным спорам. Компетенция комиссии не определена законом, однако из правил ст. 70 ФЗ № 79 можно сделать вывод, что комиссия рассматривает все служебные споры, за исключением тех, которые отнесены к ведению суда. Например, споры о выплате премий, надбавок, об отмене дисциплинарного взыскания (за исключением увольнения со службы), предоставления отпуска, выплате компенсаций при направлении в командировку, споры по поводу неправильных или неточных записей о трудовой деятельности в трудовой книжке (в сведениях о трудовой деятельности) и проч.

В комиссию по служебным спорам может обратиться гражданин, поступающий на службу, состоящее на службе лицо или ранее состоявшее на службе (ст. 69 ФЗ № 79)<sup>5</sup>. Комиссия не вправе принимать к рассмотрению споры, отнесенные к компетенции суда. Если служащий обратился в комиссию по поводу спора, ей не подведомственного, служащему необходимо разъяснить порядок разрешения служебного спора. Лица, уволенные со службы, могут обратиться в комиссию по ограниченному кругу вопросов (о невыплате премии, компенсации за отпуск и пр.).

Для обращения в комиссию по служебным спорам установлен трехмесячный срок. Он исчисляется со дня, когда служащий узнал

---

<sup>4</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>5</sup> Там же.

или должен был узнать о нарушении своего права. Пропущенный срок может быть восстановлен комиссией если посчитает причину пропуска срока уважительной (п. 8–9 ст. 70 ФЗ № 79)<sup>6</sup>. Отсутствие уважительной причины пропуска срока является основанием отказа в удовлетворении требований гражданского служащего. Перечня уважительных причин законодательство не дает, но в практике выработан определенный перечень. Комиссия решает вопрос с учетом конкретных обстоятельств и принимает решение о восстановлении или об отказе в восстановлении срока. Заявление в комиссию пишется в произвольной форме, подлежит регистрации. Для рассмотрения спора установлен срок десять дней. При рассмотрении спора можно руководствоваться нормами Трудового кодекса РФ (ст. 387, 388, ч. 1 ст. 389). Решение комиссии принимается тайным голосованием простым большинством голосов.

Оспаривать решение комиссии может в суде может как та, так и другая сторона. Кроме того, гражданский служащий может обратиться непосредственно в суд, минуя комиссию по служебным спорам.

## **6.2. Разрешение служебных споров в суде**

Предусмотрен ряд категорий дел, которые отнесены к компетенции суда. Это наиболее сложные дела, перечень которых совпадают с тем, что предусмотрено трудовым законодательством. По заявлениям гражданского служащего непосредственно в суде рассматриваются дела о восстановлении в ранее замещаемой должности гражданской службы независимо от основания расторжения контракта, о переводе на иную должность; о неправомерных действиях (бездействии) при обработке и защите персональных данных. Непосредственно в судах рассматриваются также дела о неправомерности отказа в поступлении на службу и по заявлениям гражданских служащих, считающих, что они подверглись дискриминации

---

<sup>6</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

(п. 14, 15 ст. 70 ФЗ № 79)<sup>7</sup>. Предусмотрена возможность потребовать компенсации морального вреда, причиненного служащему незаконными действиями (бездействием) представителя нанимателя при незаконном переводе на иную должность, освобождении от замещаемой должности гражданской службы и увольнении со службы по основаниям, не предусмотренным законом, или с нарушением установленного порядка освобождения от замещаемой должности, при разглашении персональных данных. Конкретных оснований для взыскания компенсации морального вреда не предусмотрено. Компенсация взыскивается в денежной форме, размер ее определяется судом в зависимости от степени вины представителя нанимателя, характера причиненных страданий и индивидуальных особенностей потерпевшего, как это предусмотрено Гражданским кодексом РФ<sup>8</sup>.

Споры по вопросам службы рассматриваются районными судами по правилам ГПК РФ. Дела разрешаются судами в порядке искового производства. Подсудность дел определяется в ст. 28–29 ГПК РФ – иски предъявляются по месту нахождения ответчика. Иски о восстановлении трудовых прав, о нарушении прав субъекта персональных данных могут быть предъявлены по месту жительства истца. Иски о возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья или в результате смерти кормильца могут предъявляться истцом также в суд по месту его жительства или месту причинения вреда<sup>9</sup>. Иски о восстановлении трудовых прав при незаконном осуждении лица могут быть предъявлены по месту жительства истца. Иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора. Важно отметить, что выбор между несколькими судами, которым

---

<sup>7</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79.

<sup>8</sup> См.: Гражданский кодекс РФ // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/10164072/> (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>9</sup> См.: Гражданский процессуальный кодекс РФ // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/12128809/> (дата обращения: 20.09.2023).

подсудно дело, принадлежит истцу. Как сформулировал Верховный суд РФ в одном из дел, отменяя решения нижестоящих судов, право на выбор подсудности не может быть ограничено договором<sup>10</sup>.

В представленной табл. 6 приводятся некоторые категории дел с участием гражданских служащих, рассмотренные в 2021–2022 гг. Составлено по данным судебной статистики<sup>11</sup>.

Т а б л и ц а 6

**Категории дел с участием гражданских служащих**

Категории дел	Рас- смотрено 2021 г.	Удовле- творено 2021 г.	Рас- смотрено 2022 г.	Удовле- творено 2022 г.
О признании недействительным решения работодателя об отказе в поступлении на государственную (муниципальную) службу	25	7 (28 %)	21	4 (19 %)
О признании недействительным решений государственных органов о прекращении допуска к государственной тайне	5	1 (20 %)	8	2 (25 %)
Дела о восстановлении на работе (службе), связанные с прекращением допуска к государственной тайне	31	8 (25 %)	51	10 (19 %)
Дела о восстановлении на работе (службе), связанные с несоблюдением ограничений и запретов,	30	16 (55 %)	30	12 (40 %)

<sup>10</sup> См.: Определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 14 августа 2017 г. № 75-КГ17-4 // «Гарант»: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/71760782/> (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>11</sup> См.: Судебная статистика РФ: [сайт]. URL: <https://stat.xn——7sbqk8achja.xn—p1ai/stats/gr/t/22/s/0> (дата обращения: 20.09.2023).

Окончание табл. 6

Категории дел	Рас- смотрено 2021 г.	Удовле- творено 2021 г.	Рас- смотрено 2022 г.	Удовле- творено 2022 г.
установленных в целях противодействия коррупции				
Дела о взыскании невыплаченной заработной платы лиц, находящихся на государственной (муниципальной) службе	444	397 (89 %)	8	2 (25 %)
О признании недействительным заключения служебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов аттестации, результатов конкурса на замещение должности	2220	1104 (49 %)	2147	1088 (50 %)
Иски служащих о возмещении ущерба, причиненного при исполнении обязанностей по государственной (муниципальной) службе	61	37 (60 %)	48	31 (64 %)
Иски нанимателей о возмещении ущерба, причиненного при исполнении обязанностей по государственной (муниципальной) службе	550	360 (65 %)	524	334 (63 %)
Иные споры, вытекающие из отношений по государственной (муниципальной) службе	576	357 (62 %)	685	442 (64 %)

Как видно из приведенных данных, преобладают споры об оспаривании заключений по результатам служебной проверки, о невыплате зарплаты, а также о возмещении ущерба, причиненного при исполнении обязанностей служащими. Обратиться в суд вправе не только гражданин, поступающий на службу, состоящий на службе, бывший служащий, но и представитель нанимателя, и представитель выборного профсоюзного органа, если хотя бы один из них не согласен с решением комиссии. Представитель нанимателя может подать заявление о возмещении гражданским служащим вреда, причиненного госоргану, если иное не предусмотрено законом.

Важно отметить, что доказывание обстоятельств, имеющих значение для разрешения дела, осуществляется сторонами. Однако в судебной практике учитывается, что доказательства в основном сосредоточены у работодателя, и поэтому по ходатайству участников процесса суды затребуют соответствующие доказательства. Доказательствами по трудовым делам могут быть письменные доказательства (служебный контракт, трудовой договор, журнал регистрации прихода-ухода работников), документы кадровой деятельности (приказы о приеме или увольнении, о наложении дисциплинарных взысканий, акты, подтверждающие или опровергающие обстоятельства, заявление, уведомления, докладные записки), график работ, договор о полной материальной ответственности, расчетные листки, переписка сторон, в том числе по электронной почте, документы по охране труда, направление на медосмотр, свидетельские показания, аудио- и видеозаписи. Масштабы распространения дистанционной работы потребовали использования иных доказательств. Верховный суд РФ в одном из своих постановлений называет таковыми обмен электронными документами, в том числе посредством электронной почты, зарегистрированной на домене работодателя либо удаленного доступа к рабочему столу служебного компьютера, документы, подтверждающие обмен задачами и результатами их контроля в сервисных программах, используемых работодателем; вещественные доказательства в виде предоставленных оборудования, программно-технических средств, средств

защиты информации, материалы фото- и киносъемки, видеозаписи<sup>12</sup>. В решениях Верховного суда РФ и в научной литературе не один раз подчеркивалась необходимость обращать внимание на фактические обстоятельства использования труда, допуска к работе и т. п. Формальный подход представителя нанимателя к оценке обстоятельств дела приводит к спорам и удовлетворению исков. Встречаются случаи признания судами несоответствия примененного взыскания (и увольнения в том числе) тяжести совершенного проступка.

Сроки обращения в суд, освобождения от судебных расходов служащих и прочие вопросы разрешаются с применением норм ТК РФ. Отсылочную норму по этому поводу содержит п. 17 ст. 70 ФЗ № 79. Правила должны быть установлены специальным федеральным законом, но при отсутствии подобных норм применяются ст. 392–397 ТК РФ. Субсидиарное применение норм трудового законодательства к отношениям, связанным с государственной гражданской службой, предусмотрено ст. 73 ФЗ № 79. Так, гражданская служащая, находящаяся в отпуске по беременности, указала в справке о доходах недостоверные сведения. Кассационная инстанция констатировала, что совершен коррупционный проступок, но признала увольнение незаконным. В обоснование суд указал, что нормы о государственной службе не регулируют особенности труда беременных, поэтому следует руководствоваться нормами ТК РФ, а они не позволяют уволить беременных по инициативе работодателя (кроме случая ликвидации организации). Увольнение за коррупционные нарушения является увольнением по инициативе нанимателя. Было обращено внимание на то, что возможно применение другого дисциплинарного взыскания.

---

<sup>12</sup> См.: Постановление Пленума Верховного суда РФ «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» от 23 декабря 2021 г. № 43 // «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: [http://static.consultant.ru/obj/file/doc/vs\\_241221\\_45.pdf#utm\\_campaign=hotdocs&utm\\_source=consultant&utm\\_medium=email&utm\\_content](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/vs_241221_45.pdf#utm_campaign=hotdocs&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content) (дата обращения: 20.09.2023).

По поводу оспаривания прекращения служебного контракта и восстановления в должности можно обратиться в суд в течение месяца с момента, когда лицо узнало о нарушении своего права или должно было узнать (ст. 392 ТК РФ)<sup>13</sup>. Этот момент определяется вручением приказа о расторжении контракта, увольнении со службы, сведений о трудовой деятельности и других документов, предоставляемых при увольнении. Восстановление срока обращения в суд возможно при наличии уважительных причин его пропуска. Примерный перечень уважительных причин сформулирован в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2: болезнь истца, нахождение в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за больными членами семьи<sup>14</sup>. Вопрос о восстановлении срока обращения в суд решается в судебном заседании. Важно обратить внимание на правовые последствия пропуска сроков обращения в суд: дело будет проиграно, в иске заявителю откажут потому, что срок пропущен. По делам о взыскании заработной платы, пособий, иных выплат, причитающихся работнику, срок обращения в суд составляет один год со дня, когда соответствующие выплаты должны быть произведены. Равным образом представитель нанимателя вправе обратиться в суд с требованием к служащему о возмещении причиненного им материального ущерба в течение одного года со дня обнаружения ущерба (ст. 392 ТК РФ)<sup>15</sup>.

При принятии решений по служебным спорам суды руководствуются также разъяснениями Пленумов Верховного суда РФ о толковании и применении норм трудового законодательства по аналогии с положениями Трудового кодекса РФ.

---

<sup>13</sup> См.: Трудовой кодекс РФ // «Гарант» : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения: 20.09.2023). Далее ссылка на сайт не указывается.

<sup>14</sup> См.: Постановление Пленума Верховного суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» от 17 марта 2004 г. № 2 (с изм. и доп.) // Верховный суд Российской Федерации : [сайт]. URL: <https://www.vsrfr.ru/documents/own/8223/> (дата обращения: 20.08.2023).

<sup>15</sup> См.: Трудовой кодекс РФ.

## Задачи

1. Госорган предоставил служащим часть отпуска авансом, выплатил отпускные. После отдыха служащие уволились по своей инициативе. При окончательном расчете с чиновниками не хватило начислений, чтобы удержать лишние выплаты за неотработанные дни отпуска. Добровольно вернуть излишне полученные деньги бывшие чиновники отказались. Государственный орган решил, что действия бывших служащих можно считать недобросовестными, так как они знали, что получили часть отпуска авансом, однако все равно уволились без отработки. Получение этой части денег посчитали неосновательным обогащением. Суды отклонили довод под предлогом, что наниматели знали, что предоставляют часть отпуска авансом; закон не запрещает чиновникам так поступать. В итоге с бывших государственных служащих суд не взыскал долг за неотработанные дни отпуска. Изучите ТК РФ и ГК РФ (по поводу неосновательного обогащения).

При каких условиях возможно взыскать долг за неотработанные дни отпуска? Можно ли взыскать излишне полученные деньги?

2. Государственный орган издал приказ о работе служащего в нерабочие дни с 1 по 3 ноября 2021 г. (в соответствии с Указом Президента РФ). Служащего с приказом по государственному органу не ознакомили. Кадровики выслали ему копию приказа по мессенджеру. Чиновник не отреагировал на сообщение, на работу не вышел. В результате за невыход на работу его уволили за прогул.

Предусмотрено ли ознакомление госслужащих (работников) с локальными нормативными актами, приказами, распоряжениями работодателя? В каком порядке? Достаточно ли направить сообщение сотруднику через сервис обмена сообщениями, по мессенджеру? Изучите нормы закона. Какой вывод вытекает из анализа формулировок норм ТК РФ, других законов? Каким будет решение суда?

3. К администрации городского округа прокурором был подан иск о расторжении трудового договора с В. в связи с нарушением правил заключения трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

В. занимал должности, относившиеся к группе ведущих должностей муниципальной службы. Было установлено, что на момент поступления на муниципальную службу В. имел высшее профессиональное образование (по двум направлениям подготовки), но у него отсутствовал необходимый стаж муниципальной службы (работы) по полученной им специальности. Между тем муниципальным правовым актом предусмотрено, что для замещения указанных должностей требуется наличие высшего профессионального образования и не менее двух лет стажа муниципальной службы (или стажа работы по специальности). Администрацией был приведен аргумент, что соответствующие специалисты отсутствуют и у них не было выбора.

Есть ли нарушение правил заключения трудового договора с муниципальным служащим? Кто должен был проверить соответствие претендента требованиям закона при назначении на должность? Будет ли удовлетворено требование прокуратуры?

4. Организация внедрила электронный кадровый документооборот. Сотрудник согласился перейти на эту систему. Неожиданно узнает о своем увольнении на основании заявления об увольнении с его электронной подписью. Сотрудник оспорил увольнение, пояснив в суде, что уходить не планировал. На его рабочем месте нет компьютера, а заявление за него отправил коллега, которого он попросил помочь заполнить в системе ЭД документы на оплату листка нетрудоспособности.

Суд первой инстанции признал увольнение законным, указав, что электронная подпись в системе документооборота равнозначна обычной. Не представлено доказательств того, что сотрудник заблуждался насчет того, какой документ подписывает. Однако в кассационной инстанции не согласились с таким выводом и пояснили, что в суде не исследовали всех обстоятельств дела, не выяснили, поступил ли сотрудник добровольно и осознанно. Следовало проверить, кто и с какого компьютера вводил коды доступа в личный кабинет. Уволенный утверждал, что он сообщил их коллеге, чтобы тот подал за него заявление на оплату листка нетрудоспособности. Дело направили на новое рассмотрение.

Каким будет решение суда? Что может быть доказательством в этом деле?

5. За работу в выходные и праздники госорган давал служащим другой день отдыха. Один из сотрудников попросил двойную оплату вместо отгула. Его просьбу отклонили. При обращении суд первая инстанция и апелляция признали действия нанимателя незаконными, так как согласно ТК РФ работу в выходной или праздничный день компенсируют отгулом только по желанию сотрудника. В ином случае предоставляют двойную оплату. Наниматель не смог доказать, что чиновник выразил желание получить отгул.

Предусмотрены ли подобные нормы в ФЗ № 79? Правильно ли толкуют норму закона суды?

6. Наниматель ознакомил служащего с приказом о командировке в день ее начала. По правилам госоргана заявление о выдаче аванса на расходы нужно было подать за 10 дней до поездки. Чиновник уехал в командировку, не получив деньги. Подобная ситуация имела место несколько раз. Служащий решил взыскать с нанимателя компенсацию морального вреда.

Каков порядок командирования госслужащих? Возможно ли взыскание компенсации морального вреда и по каким основаниям? Удовлетворит ли суд требование госслужащего? Подберите соответствующие нормы закона для обоснования позиции.

7. П. обратилась в суд с иском к государственному органу о признании незаконным решения руководителя о прекращении допуска к государственной тайне и о восстановлении допуска. В обоснование исковых требований П. указала, что ею не было допущено нарушение правил обеспечения защиты государственной тайны, поэтому решение о прекращении допуска к сведениям, составляющим гостайну, является незаконным. Однако суд усмотрел нарушение правил защиты тайны. Являясь руководителем территориального подразделения федерального органа исполнительной власти, наделенного контрольно-распорядительными полномочиями, П. не выполнила обязанность по контролю за деятельностью и соблюдением подчиненными сотрудниками законода-

тельства о защите государственной тайны. Тем самым П. создала условия, угрожающие разглашением государственной тайны. По результатам проверки установлены факты, свидетельствующие о том, что находившимися в подчинении П. сотрудниками при осуществлении служебной деятельности допускались грубые нарушения требований режима секретности. Деятельность территориального подразделения госоргана по линии обеспечения защиты государственной тайны была признана неудовлетворительной.

Правомерно ли увольнение П.?

8. З. обратился в суд с заявлением, оспаривая решения Министерства внутренних дел республики, Управления федеральной миграционной службы об отказе в выдаче разрешения на временное проживание. В процессе исследования материалов в суде было установлено, что Управление миграционной службы отказало З. в выдаче разрешения на временное проживание в Российской Федерации, так как заявитель сообщил о себе заведомо ложные сведения. Согласно требованиям Положения о выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства, на временное проживание в случае сообщения о себе недостоверных сведений лицу может быть отказано в выдаче разрешения. Управление ФМС доказало в суде, что З. был предупрежден об этом обстоятельстве.

Каким будет решение суда?

9. Б., являясь судебным приставом, в деле о взыскании денежных средств с юридического лица арестовал и передал на реализацию имущество, находящееся в пользовании этой организации по договору аренды. Арбитражный суд по заявлению собственника этого имущества – ООО – признал незаконными действия пристава и взыскал в пользу ООО несколько сотен тысяч рублей. Федеральная служба судебных приставов России возместила ущерб и предъявила регрессное требование к виновному бывшему приставу Б. о возмещении вреда, причиненного его незаконными действиями. Суд решил дело, исходя из норм ТК РФ, согласно которому за причиненный ущерб работник отвечает в пределах среднего месячного заработка. С учетом представленной справки о средней зарплате Б. суд взыскал с него в возмещение ущерба сумму в пределах среднего заработка.

Какое нарушение закона допущено приставом и правомерно ли возложение на него обязанности по возмещению вреда? Правильное ли решение принял суд? Распространяется ли действие трудового законодательства на судебных приставов? Можно ли признать изложенную ситуацию коллизией норм? Как разрешаются такие коллизии?

10. Служащий, придя на работу, почувствовал себя плохо. Он уведомил начальника об этом и обратился в медицинское учреждение. В поликлинике ему рекомендовали сдать на следующий день анализы. По их результатам открыли листок нетрудоспособности. Дата первого обращения не вошла в период нетрудоспособности. Наниматель посчитал, что этот день служащий пропустил без уважительной причины и служащего уволил за прогул. Госслужащий обратился в суд, оспаривая увольнение.

Можно ли признать описанную ситуацию прогулом без уважительной причины? Какие доказательства могут быть представлены в суде? Как будет решено дело?

11. Госслужащий был уволен со службы, оспорил увольнение в суде. После разбирательств, через два года, он был восстановлен в должности. За время вынужденного прогула были произведены выплаты в соответствии с законом, но в оплате единовременной выплаты к отпуску наниматель отказал, сославшись на то, что служащий в этот период не состоял в штате и заявление на отпуск не подавал. Выяснилось, что по приказу госоргана выплату делают раз в год при уходе в отпуск или в конце года, если служащий отпуск не брал.

Как будет решено дело?

12. Госорган издал приказ о работе служащего в нерабочие дни с 1 по 3 ноября 2021 г. (дни были объявлены нерабочими в связи с ковидом). Чиновника с приказом не ознакомили, он на работу не вышел. Кадровики направили ему копию локального акта по мессенджеру, но служащий на сообщение не отреагировал. Он не являлся дистанционным работником. Представитель нанимателя уволил его за прогул без уважительных причин. Приказ о расторжении контракта был оспорен в суде. Апелляционная и касса-

ционная инстанции действия нанимателя не одобрили, посчитали, что прогула в данной ситуации нет.

Распространяется ли правило об ознакомлении сотрудников с актами работодателя под подпись? Каковы правила введения электронного документооборота? Достаточно ли направления акта по мессенджеру? Правы ли судебные инстанции?

13. Государственный орган вынес предупреждение служащему о неполном должностном соответствии и лишил премии из-за статуса в мессенджере. По мнению представителя нанимателя, замечка связана с личными интересами служащего и подрывает авторитет организации. Госслужащий разместил статус, так как стремился защитить супругу – работницу подведомственной организации. Высказывание было в публичном пространстве и нарушало кодекс этики и служебного поведения.

Служащий пытался оспорить взыскание. Однако суд согласился с тем, что информация, размещенная в мессенджере, публичная, так как адресована неопределенному или неограниченному кругу лиц и выражена в доступной для них форме. К заметке в профиле имели доступ все контакты пользователя в течение 24 часов. Служащий допустил ситуацию, когда наниматель мог сомневаться в его добросовестности и способности эффективно исполнять должностные обязанности. Действия госслужащего нанесли ущерб его репутации и авторитету организации, подведомственной нанимателю. Решение представителя нанимателя было оставлено в силе.

Законно ли решение судебной инстанции?

14. Госслужащая была уволена по сокращению штатов. При увольнении ей выплатили компенсацию в размере четырехмесячного содержания и компенсацию за неиспользованный отпуск. Однако при расчете сумм наниматель не учел выплаты за выполнение особо важных работ. Уволенная обратилась в суд, требуя перерасчета. В суде установлено, что спорные выплаты были связаны с исполнением служащей должностных обязанностей, являлись премиями за выполнение особо важных и сложных заданий. Средства на такие выплаты перечислялись в госорган на основании ведомственных актов, сверх установленного фонда оплаты труда. Суд при-

шел к выводу, что это нарушение прав служащей и обязал учитывать стимулирующие выплаты при расчете компенсаций.

Правильное ли решение вынес суд?

### **Контрольные вопросы**

1. Какова подсудность служебных споров?
2. Кто является стороной в служебном споре?
3. Каковы сроки обращения в суд по служебным спорам?
4. Какие правовые последствия наступают при пропуске сроков обращения в суд?
5. Что может быть доказательствами по служебным спорам?
6. Как исполняются судебные решения по служебным спорам?

### **Практические задания**

1. Изучите сроки обращения в суд по служебным спорам и сроки рассмотрения таких дел. Оформите в виде таблицы.

2. Составьте проект искового заявления о признании незаконным увольнения со службы, опираясь на задачу № 7 или № 8 из темы 5 «Прекращение служебных правоотношений».

3. Перечислите комиссии, создаваемые в государственном органе, дайте характеристику каждой комиссии (цель создания, порядок формирования, принимаемые решения и их правовые последствия и т. д.). Оформите в виде таблицы.

## ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ, РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ

Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/10103000/> (дата обращения: 20.09.2023).

Трудовой кодекс РФ // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения: 20.09.2023).

Гражданский кодекс РФ // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/10164072/> (дата обращения: 20.09.2023).

Гражданский процессуальный кодекс РФ // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/12128809/> (дата обращения: 20.09.2023).

Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ. – М. : Проспект, 2022. – 16 с. – ISBN 978-5-392-37352-9.

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79 // «КонсультантПлюс» : [сайт]. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/) (дата обращения: 08.08.2023).

Федеральный закон РФ «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 г. № 273 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/12164203/> (дата обращения: 08.08.2023).

Федеральный закон «О муниципальной службе Российской Федерации» от 2 июля 2007 г. № 25 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/8159147/152c9e5d938eda344f0ddcab4fe40a55/> (дата обращения: 03.03.2023).

Федеральный закон РФ «О государственной дактилоскопической регистрации в РФ» от 25 июля 1998 г. №128 г. (с изм. и доп.) // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/179140/> (дата обращения: 03.03.2023).

Федеральный закон «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» от 3 декабря 2012 г. №230-ФЗ // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/70271682/> (дата обращения: 03.03.2023).

Федеральный закон «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»

от 07.05.2013 г. №79-ФЗ // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/70372954/> (дата обращения: 03.03.2023).

Федеральный закон «О внесении изменений в статьи 50 и 51 Федерального закона “О государственной гражданской службе Российской Федерации”» от 30 декабря 2021 г. № 437-ФЗ // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403231577/> (дата обращения: 20.09.2023).

Федеральный закон РФ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» от 5 декабря 2022 г. № 472 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405773583/> (дата обращения: 03.03.2023).

Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон РФ “О государственной гражданской службе РФ”» от 29 декабря 2022 г. № 645-ФЗ // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/406053071/> (дата обращения: 03.03.2023).

Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 7 октября 2022 г. № 376-ФЗ // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405296235/> (дата обращения: 20.09.2023).

Федеральный закон «О внесении изменений в ст. 26 Федерального закона “О банках и банковской деятельности” и Федеральный закон “О противодействии коррупции”» от 06.03.2022 г. № 44-ФЗ // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/403615536/> (дата обращения: 31.01.2023).

Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 13.06.2023 г. № 258-ФЗ // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406931324/> (дата обращения: 21.06.2023).

Федеральный закон «Об осуществлении идентификации и (или) аутентификации физических лиц с использованием биометрических персональных данных, о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов РФ» от 29 декабря 2022 г. № 572-ФЗ // Нормативно-правовые акты Российской Федерации : [сайт]. – URL: <https://bazanpa.ru/gd-rf-zakon-n572-fz-ot29122022-h5841898/> (дата обращения: 04.02.2023).

Федеральный закон «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием» от 14 июля 2022 г. № 255-ФЗ // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1554755/> (дата обращения: 20.09.2023).

Закон РФ «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/10102673/> (дата обращения: 20.09.2023).

Указ Президента РФ «Вопросы противодействия коррупции» от 8 июля 2013 г. № 613 (в ред. от 27.06.2022 г.) // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/70408644/> (дата обращения: 20.09.2023).

Указ Президента РФ «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы» от 31 декабря 2005 г. № 1574 (с изм. и доп. от 22 мая 2023 г. /// «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/189039/> (дата обращения: 07.07.2023).

Указ Президента РФ «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» от 1 февраля 2005 г. №112 (в ред. от 31.12.2020 г.) // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/187829/> (дата обращения: 07.07.2023).

Указ Президента Российской Федерации «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 1 февраля 2005 г. № 110 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/187828/> (дата обращения: 20.09.2023).

Указ Президента РФ «Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела» от 30 мая 2005 г. № 609 (с изм. и доп. от 29 апреля 2023 г.) // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/188234/> (дата обращения: 17.06.2023).

Указ Президента РФ «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы РФ и замещении должности государственной гражданской службы РФ» от 16 февраля 2005 г. № 159 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/187879/> (дата обращения: 07.07.2023).

Указ Президента РФ «О порядке и условиях командирования федеральных государственных служащих» от 18.07.2005 г. № 813 (с изм. от 17 октября 2022 г.) // «КонсультантПлюс» : [сайт]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_54480/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_54480/) (дата обращения: 17.06.2023).

Указ Президента РФ «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим» от 1 февраля 2005 г. № 113 // «КонсультантПлюс» : [сайт]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_51534/69e330f1e987bd708981767347a893d061cad236/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51534/69e330f1e987bd708981767347a893d061cad236/) (дата обращения: 02.10.2023).

Указ Президента РФ «Об исчислении стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной граждан-

ской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации» от 19 ноября 2007 г. № 1532 (с изм. и доп.) // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/192235/> (дата обращения: 07.07.2023).

Указ Президента Российской Федерации «О государственных должностях Российской Федерации» от 11 января 1995 г. № 32 (с изм. и доп. 2022 г. ) // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/10103572/> (дата обращения: 02. 02.2023).

Указ Президента Российской Федерации «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению» от 21 сентября 2009 г. № 1065 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/196300/> (дата обращения: 20.09.2023).

Указ Президента РФ «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» от 01 мая 2010 г. // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/198625/> (дата обращения: 07.07.2023).

Указ Президента РФ «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих РФ» от 21 февраля 2019 г. № 68 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72079524/> (дата обращения: 06.01.2023).

Указ Президента РФ «О совершенствовании оплаты труда федеральных государственных служащих» от 31 декабря 2021 г. № 749 // Президент России : [сайт]. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/47491> (дата обращения: 20.09.2023).

Указ Президента РФ «О подготовке кадров для федеральной государственной гражданской службы по договорам о целевом обучении» от 20 мая 2021 г. № 301 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400688772/> (дата обращения: 08.08.2023).

Указ Президента РФ «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» от 21 сентября 2022 г. № 647 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405209425/> (дата обращения: 20.02.2023).

Указ Президента «Об особенностях исполнения обязанностей, соблюдения ограничений и запретов в области противодействия коррупции

некоторым категориям граждан в период проведения специальной военной операции» от 29.12.2022 г. № 968 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405952843/> (дата обращения: 20.02.2023).

Проект Федерального закона № 396477-8 «О внесении изменений в Федеральный закон “О системе государственной службы Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации» (внесен 06.07.2023 г. Правительством РФ) // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/76858167/741609f9002bd54a24e5c49cb5af953b/> (дата обращения: 08.10.2023).

Доработанный текст проекта Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в целях совершенствования законодательства о противодействии коррупции», подготовлен Минтрудом России 18.05.2023 г. // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/56920835/> (дата обращения: 20.10.2023).

Типовое положение о сообщении отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации, утв. Постановлением Правительства РФ от 9 января 2014 г. № 10 (с изм. и доп.) // «Гарант» : [сайт]. – URL: [https://base.garant.ru/70557294/#block\\_1000](https://base.garant.ru/70557294/#block_1000) (дата обращения: 07.07.2023).

Постановление Правительства РФ «Об утверждении перечня должностей, на которых проходят службу граждане Российской Федерации, подлежащие обязательной государственной дактилоскопической регистрации» от 6 апреля 1999 г. № 386 (с изм и доп.) // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/12115223/> (дата обращения: 07.07.2023).

Постановление Правительства РФ «Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 9 сентября 2020 г. № 1387 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/74626854/> (дата обращения: 07.07.2023).

Постановление Правительства РФ «О мерах поддержки мобилизованных лиц» от 20 октября 2022 г. № 1874 // Официальное опубликование правовых актов : [сайт]. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202210220002> (дата обращения: 31.01.2023).

Постановление Правительства РФ «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» от 31 марта 2018 г. № 397 //

«Гарант» : [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406766170/> (дата обращения: 11.06.2023).

Постановление Правительства «Об утверждении методики проведения конкурсов на заключение договора о целевом обучении между федеральным государственным органом и гражданином РФ с обязательством прохождения государственной гражданской службы» от 22 мая 2022 г. № 933 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/404746423/> (дата обращения: 18.03.2023).

Постановление Правительства РФ «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» от 30 марта 2022 г. № 511 (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2022. – № 15. – Ст. 2459.

Приказ Управления делами Президента «Об утверждении примерного должностного регламента федерального государственного служащего Управления делами Президента России и признании утратившими силу приказа Управления делами от 21 мая 2012 г. № 299» от 14 мая 2019 г. № 180 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/72264616/> (дата обращения: 20.09.2023).

Постановление Правительства РФ «Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 9 сентября 2020 г. № 1387 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74526854/> (дата обращения: 20.09.2023).

Письмо Минтруда РФ «О методических рекомендациях по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов» от 26.07.2018 г. №18-0/10/П-5146 // Министерство труда и социальной защиты РФ : [официальный сайт]. – URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/9/15> (дата обращения: 20.09.2023).

Письмо Минтруда РФ «Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе РФ и порядке их урегулирования» от 15.10.2012 г. №18=2/10/1-288 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70178720/> (дата обращения: 20.09.2023).

Письмо Минтруда РФ «О методических рекомендациях по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов» от 26.07.2018 г. №18-0/10/П-5146 // Министерство труда и социальной защиты РФ : [официальный сайт]. – URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/9/15> (дата обращения: 20.09.2023).

Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих утв. Минтрудом РФ 2004 г. (в ред. 2022 г.) // «Гарант»: [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71610924/> (дата обращения: 20.09.2023).

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ «О направлении рекомендаций по соблюдению государственным (муниципальным) служащими норм этики в целях противодействия коррупции и иным правонарушениям» от 11 октября 2017 г. № 18-4/10/В-7931 // «Гарант»: [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71730004/> (дата обращения: 20.09.2023).

Письмо Минтруда РФ «О методических рекомендациях по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов» от 26.07.2018 г. №18-0/10/П-5146 // Министерство труда и социальной защиты РФ : [сайт]. – URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anti-corruption/9/15> (дата обращения: 20.09.2023).

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении унифицированных форм документов кадровой работы на государственной гражданской службе для применения в федеральной государственной информационной системе “Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации”» от 31 мая 2021 г. № 351 // «Гарант»: [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401291409/> (дата обращения: 20.09.2023).

Методические рекомендации по заполнению справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, одобрены Комиссией счетной палаты 26 июня 2015 г. // «Гарант»: [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71029314/> (дата обращения: 05.10.2023).

Закон Свердловской области «Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области» от 15 июля 2005 г. № 84 -ОЗ // «Гарант»: [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/21075817/> (дата обращения: 17.05.2023).

Закон Свердловской области «О стаже государственной гражданской службы Свердловской области и стаже муниципальной службы в Свердловской области» от 21 января 1997 г. № 5-ОЗ // «Гарант»: [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/> (дата обращения: 17.05.2023).

Указ Губернатора Свердловской области «Об увеличении (индексации) размеров окладов месячного денежного содержания государственных гражданских служащих Свердловской области» от 4 сентября 2023 г. № 395-УГ // «КонсультантПлюс»: [сайт]. – URL: [https://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLAW071&n=359306#utm\\_campaign=r1aw071&utm\\_source=consultant&utm\\_medium=email&utm\\_content=body](https://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLAW071&n=359306#utm_campaign=r1aw071&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body) (дата обращения: 19.09.2023).

Проект федерального закона № 325724-8 «О внесении изменений в Федеральный закон “О противодействии коррупции” и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Система обеспечения законодательной деятельности: [сайт]. – URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/325724-8> (дата обращения: 07.07.2023).

Проект федерального закона № 396477-8 «О внесении изменений в Федеральный закон “О системе государственной службы Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации» (внесен 06.07.2023 г. Правительством РФ) // «Гарант»: [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/76858167/741609f9002bd54a24e5c49cb5af953b/> (дата обращения: 08.10.2023).

#### Рекомендуемая литература

*Борщевский Г. А.* Институт государственной службы в политической системе российского общества: монография / Г. А. Борщевский. – М.: Изд-во «Юрайт», 2021. – 293 с. – ISBN 978-5-534-05726-3.

*Борщевский Г. А.* Государственная служба: учеб. пособие для СПО / Г. А. Борщевский. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Изд-во «Юрайт», 2023. – 305 с. – ISBN 978-5-534-17187-7.

Государственная и муниципальная служба: учебник / под ред. А. Н. Митина, В. Ш. Шайхатдинова. – М.: Инфра-М, 2019. – 601 с. – ISBN 978-5-16-014662-1.

Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / С. И. Журавлев [и др.]; под ред. С. И. Журавлева, В. И. Петрова, Ю. Н. Туганова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во «Юрайт», 2023. – 305 с. – ISBN 978-5-534-16732-0.

Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / Е. В. Охотский [и др.]; под общ. ред. Е. В. Охотского. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во «Юрайт», 2021. – 409 с. – ISBN 978-5-534-16260-8.

*Демин А. А.* Государственная служба в Российской Федерации: учебник для магистров / А. А. Демин. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во «Юрайт», 2015. – 425 с. – ISBN 978-5-534-15792-5.

*Ершова Е. А.* Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России / Е. А. Ершова. – М. : Статут, 2008. – 674 с. – ISBN 978-5-8354-0434-6.

*Завгородний А. В.* Служебные правоотношения государственных гражданских служащих в Российской Федерации: возникновение, изменение и прекращение = Official Legal Relations of State Civil Servants in the Russian Federation: Emergence, Change and Termination : монография / А. В. Завгородний. – М. : Проспект, 2021. – 192 с. – ISBN 978-5-392-35386-6.

*Ковтков Д. И.* Правовое регулирование профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации : монография / Д. И. Ковтков. – М. : Юстициформ, 2017. – 208 с. – ISBN 9-785-7205-1363-4.

Комментарий к Федеральному закону «О государственной службе Российской Федерации и законодательству о гражданской службе зарубежных государств» / А. Ф. Ноздрачев, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова [и др.]. – М. : МЦФЭР, 2005. – 576 с. – ISBN 5-7709-0321-X.

*Конин Н. М.* Административное право России / Н. М. Конин. – М. : Проспект, 2007. – 447 с. – ISBN 5-482-01298-0.

*Коркунов М. Н.* Русское государственное право Т. 1. Изд-е шестое. СПб., 1909 // «КонсультантПлюс» : сайт. URL: [https://www.consultant.ru/edu/student/download\\_books/book/korkunov\\_nm\\_russkoe\\_gosudarstvennoe\\_pravo\\_tom\\_1\\_vvedenie\\_i\\_obshchaya\\_chast/](https://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/korkunov_nm_russkoe_gosudarstvennoe_pravo_tom_1_vvedenie_i_obshchaya_chast/) (дата обращения: 08.08.2023).

*Кузякин Ю. П.* Государственная и муниципальная служба : учебник / Ю. П. Кузякин, А. А. Ермоленко. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2022. – 284 с. – ISBN 978-5-16-015235-6.

*Купряшин Г. Л.* Основы государственного и муниципального управления : учебник для вузов / Г. Л. Купряшин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд-во «Юрайт», 2021. – 574 с. – ISBN 978-5-534-15787-1.

*Манохин В. М.* Советская государственная служба / В. М. Манохин. – М. : Юридическая литература, 1966. – 194 с.

*Морозова О. А.* Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / О. А. Морозова, В. В. Лосева, Л. И. Иванова. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Изд-во «Юрайт», 2021. – 142 с. – ISBN 978-5-534-06262-5/

*Нагорных Р. В.* Государственные должности Российской Федерации и ее субъектов: административно-правовая регламентация общих и специальных требований / Р. В. Нагорных // Вестник Московского государственного областного университета. Серия Юриспруденция. – 2018. – № 1. – С. 60–70.

*Невинский В. В.* Управление государственной гражданской службой Российской Федерации : учебное пособие / В. В. Невинский, Н. А. Кандрина. – М. : Проспект, 2022. – 176 с. – ISBN 978-5-392-35888-5.

Основы правового государства : учебное пособие / Е. Г. Шаблова, С. В. Бендюрина, О. В. Жевняк [и др.]; под ред. Е. Г. Шабловой. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2022. – 383 с. – ISBN 978-5-7996-3464-3.

*Поплавская В.* Анализ судебной практики по вопросам привлечения государственных (муниципальных) служащих к дисциплинарной ответственности в виде увольнения в связи с утратой доверия за нарушения требований законодательства о противодействии коррупции / В. Поплавская // Административное право. – 2019. – № 4. – С. 73–78.

*Резер Т. М.* Государственная служба : учебное пособие / Т. М. Резер. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016. – 184 с. – ISBN 978-5-7996-1859-9.

Служебное право : учебное пособие / Д. А. Абезин, Э. В. Голоманчук, Р. О. Мельников [и др.]. – Волгоград : Изд-во Волгоградского ин-та управления – фил. РАНХиГС, 2016. – 132 с. – ISBN 978-5-7786-0633-3.

*Старилов Ю. Н.* Государственная служба и служебное право : учебное пособие / Ю. Н. Старилов. – М. : Норма, 2018. – 240 с. – ISBN 978-5-91768-701-8.

*Термелева Е. Е.* Государственная и муниципальная служба : учебное пособие / Е. Е. Термелева, А. Я. Ябарова. – Самара : Изд-во Самарского университета, 2020. – 92 с. – ISBN 978-5-7883-1481-5.

*Уманская В. П.* Государственное управление и государственная служба в современной России : монография / В. П. Уманская, Ю. В. Малеванова. – М. : Норма, 2023. – 176 с. – ISBN 978-5-00156-047-0.

*Чаннов С. Е.* Служебное право : учебник и практикум / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд-во «Юрайт», 2023. – 351 с. – ISBN 978-5-534-15828-1.

*Хильчук Е. Л.* Трудовые споры : учебное пособие для вузов / Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева. – М. : Изд-во «Юрайт», 2022. – 263 с. – ISBN 978-5-534-04138-5.

Юридический словарь-справочник для государственных и муниципальных служащих / под ред. А. В. Малько, С. Е. Чаннова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2020. – 296 с. – ISBN 978-5-392-28167-1.

## Судебная практика

Обзор судебной практики по спорам, связанным с прохождением служб государственными гражданскими и муниципальными служащими // Муниципальная служба. – 2016. – № 3. – С. 4–27.

Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2021) (утв. Президиумом Верховного суда РФ 7 апреля 2021 г.) // Верховный суд Российской Федерации : [официальный сайт]. – URL: <https://www.vsrp.ru/files/24404/> (дата обращения: 21.01.2023).

Обзор судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими (утв. Президиумом Верховного суда РФ от 22 июня 2016 г.) // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71329668/> (дата обращения: 21.01.2023).

Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками Следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба). Утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 15 ноября 2017 г. // Официальное опубликование правовых актов : [сайт]. – URL: <https://www.vsrp.ru/files/24404/> (дата обращения: 21.01.2023).

Определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 14 августа 2017 г. № 75-КГ17-4 // «Гарант» : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/71760782/> (дата обращения: 20.09.2023).

Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (с изм. и доп.) // Официальное опубликование правовых актов : [сайт]. – URL: <https://www.vsrp.ru/documents/own/8223/> (дата обращения: 20.02.2023).

Постановление Конституционного суда РФ от 06.04.2020 г. № 14-П по делу о проверке конституционности пункта 1.1. части первой статьи 37 и пункта 2 части 1 статьи 59.2 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также пункта 2 части 1 статьи 13.1 Федерального закона «О противодействии коррупции» в связи с жалобой гражданина И. Н. Котяша // «КонсультантПлюс» : [сайт]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_349592/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_349592/) (дата обращения: 07.07.2023).

Постановление Конституционного суда Российской Федерации от 07.07.2022 г. № 29-П по делу о проверке конституционности частей 1, 3 и 4 статьи 29 и пункта 7 части 1 статьи 33 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л. В. Зарубиной // Официальное опубликование правовых актов : [сайт]. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202207120005> (дата обращения: 07.07.2023).

Учебное издание

**Шаблова** Елена Геннадьевна  
**Филющенко** Людмила Ивановна  
**Жевняк** Оксана Викторовна

**ПРАВО ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ**

Учебное пособие

Заведующий редакцией *М. А. Овечкина*  
Редактор *Е. Е. Крамаревская*  
Корректор *Е. Е. Крамаревская*  
Компьютерная верстка *Г. Б. Головиной*

Подписано в печать 19.06.2024. Формат 60×84/16.  
Бумага офсетная. Цифровая печать.  
Уч.-изд. л. 9,7. Усл. печ. л. 10,23. Тираж 30 экз. Заказ 36.

Издательство Уральского университета.  
Редакционно-издательский отдел ИПЦ УрФУ ЦСД  
620083, Екатеринбург, ул. Тургенева, 4.  
Тел.: +7 (343) 389-94-79, 350-43-28  
E-mail: [rio@urfu.ru](mailto:rio@urfu.ru)

Отпечатано в Издательско-полиграфическом центре УрФУ ЦСД  
620083, Екатеринбург, ул. Тургенева, 4.  
Тел.: +7 (343) 358-93-06, 350-58-20, 350-90-13  
<http://print.urfu.ru>



