

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОРЯДКА ЗАКЛЮЧЕНИЯ, РАСТОРЖЕНИЯ СЛУЖЕБНОГО КОНТРАКТА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Ю.А. Беспалова, студент

Волгоградский государственный университет
(Россия, г. Волгоград)

Аннотация. В настоящей работе с помощью эконометрических методов проанализированы различные аспекты деятельности государственных учреждений Волгоградской области, определены результаты их деятельности. Выявлен ряд проблем, существующих в настоящее время в сфере государственной и муниципальной службы, а также рассмотрены стратегические цели развития данной сферы. Проанализированы механизмы региональной политики, направленные на улучшение процедур заключения и расторжения служебных контрактов. Сделан вывод о том, что в современных условиях для достижения наибольшей эффективности заключения и расторжения служебных контрактов необходимо формирование эффективных механизмов взаимодействия органов государственной власти и местного самоуправления.

Ключевые слова: служебный контракт, заключение, расторжение, государственный служащий, дисциплина, должность.

Совершенствование института государственной службы, в том числе порядка оформления трудовых отношений государственных служащих, необходимо с тем, чтобы служащие «могли действовать с максимальной эффективностью и экономичностью». В программных документах высшего политического руководства страны государственная служба подвергается резкой критике за ее неэффективность, бюрократизм, коррупционность, закрытость, неспособность вести диалог с гражданским обществом, содействовать развитию институтов инновационной экономики и демократии [1].

Служебный контракт является одним из нововведений в области государственно-служебных правоотношений. Ранее в сфере государственной службы такого понятия, как служебный контракт, не существовало. Нововведением служебный контракт является только по форме, так как по содержанию он перекликается с трудовым договором, понятие которого содержится в Трудовом кодексе Российской Федерации. С той же последовательностью, с которой «рабочее время» стало «служебным временем», «рабочая неделя» – «слу-

жебной неделей», «дисциплина труда» – «служебной дисциплиной», трудовой договор был преобразован в служебный контракт. Нельзя сказать, что все дело ограничилось простым переименованием и на этом закончилось – служебный контракт в настоящее время является понятием, которое довольно органично вписывается в систему государственно-служебных отношений и имеет свои специфические особенности и отличия от трудового договора [3].

Служебный контракт – соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы. Служебным контрактом устанавливаются права и обязанности сторон. Он заключается на основе акта государственного органа о назначении на должность государственной гражданской службы. Как правило, таким актом является приказ или распоряжение представителя нанимателя. В тех случаях, когда поступление на гражданскую службу осуществляется по конкурсу, акт государственного органа о назначении на должность издается на

основании и в соответствии с решением конкурсной комиссии. Административный акт о назначении на должность гражданской службы является единственным возможным юридическим основанием для заключения служебного контракта [2].

Согласно ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании фактического допущения работника к работе с ведома и по поручению работодателя, даже если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Фактический допуск к исполнению должностных служебных обязанностей

на гражданской службе не является основанием для заключения служебного контракта. Административный акт (приказ, распоряжение) служит основанием возникновения статуса государственного гражданского служащего, т.е. всей полноты его должностных полномочий. Таким образом, для возникновения служебных отношений необходимо наличие как акта о назначении на должность, так и служебного контракта. Часть 3 ст. 23 Закона о государственной гражданской службе определяет случаи заключения служебного контракта (рис. 1).

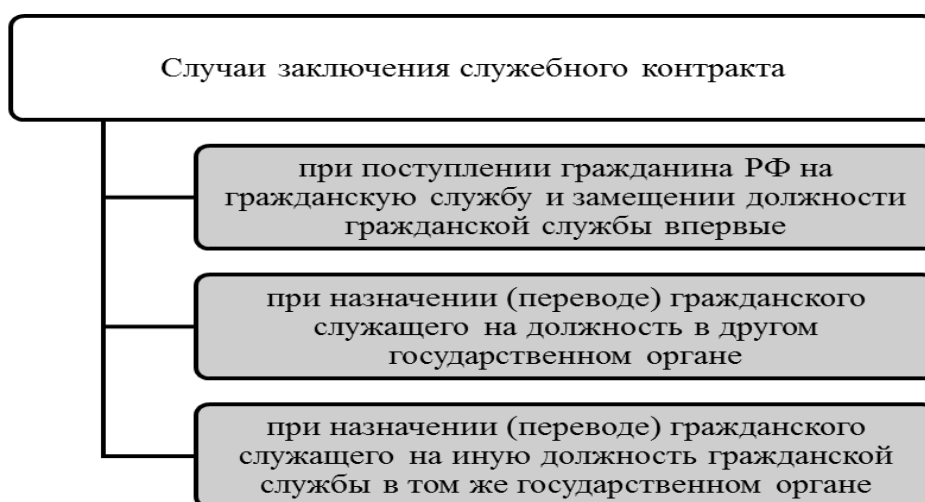


Рис. 1. Случаи заключения служебного контракта

Проблемы заключения и расторжения служебного контракта на государственной гражданской службе в комитете экономики Волгоградской области имеют двойственную природу: материально-правовую и процессуально-правовую.

Материально-правовая сторона этих явлений связана с определением правовой сущности понятий «заключение» и «прекращение» служебного контракта, их законодательных основ и оснований.

Процессуально-правовая сторона, свою очередь, раскрывает порядок совершения действий представителем нанимателя, сотрудниками кадровой службы, гражданами и государственными служащими при заключении и

прекращении служебных контрактов [1].

С материально-правовой точки зрения заключение служебного контракта следует отличать от поступления на государственную службу.

Поступление на государственную службу являет собой «сложный юридический состав», в результате данного процесса возникает государственно-служебное отношение. Он, в свою очередь, включает в себя следующие элементы, представляющие собой сложные юридические составы:

– реализацию какого-либо способа поступления на государственную службу: участие в конкурсе, представление к назначению;

– издание правового акта представителем нанимателя о назначении гражданина на должность;

– заключение служебного контракта.

Служебный контракт заключается в следующих случаях:

– при поступлении гражданина на гражданскую службу впервые или после увольнения с гражданской службы;

– при переводе гражданского служащего на иную должность гражданской службы в том же государственном органе или в иной государственный орган.

Такое разграничение случаев заключения служебного контракта позволило представителям науки выделить два вида служебных контрактов: первичный и новый [2]. Первичный служебный контракт заключается с гражданином, впервые поступающим на гражданскую службу, в этой связи именно при заключении первичного служебного контракта гражданин приобретает особый правовой статус гражданского служащего. Заключение нового контракта означает продолжение прохождения гражданином гражданской службы, но с замещением другой должности.

Данное деление имеет важное практическое значение и вполне могло бы быть учтено и в действующем законодательстве, особенно в части расторжения служебного контракта, которое не всегда влечет увольнение с гражданской службы.

Во-первых, заключение служебного контракта происходит после издания приказа о назначении на должность, а значит, предопределено им.

Во-вторых, сторонам не остается условий для согласования, все они заранее определены либо законом, либо иными актами.

В-третьих, по форме и содержанию служебный контракт должен соответствовать единой для всех уровней и видов гражданской службы примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной граждан-

ской службы Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации [1].

В-четвертых, служебные обязанности также заранее определяются в должностном регламенте, который утверждается в одностороннем порядке распорядительным актом представителя нанимателя.

Таким образом, стороны полностью связаны условиями, определенными в законодательных и иных нормативных правовых актах. Лицо, поступающее на гражданскую службу, не согласовывает, а присоединяется к уже заданным условиям контракта, принцип добровольности проявляется только в свободном выражении гражданина желания поступить на государственную службу. Согласование волеизъявлений участников государственно-служебных правоотношений происходит не в момент подписания служебного контракта, а в момент подачи гражданином заявления о поступлении на службу и в момент принятия государственным органом акта о назначении его на должность гражданской службы [2].

Серьезные проблемы возникают на практике при установлении дееспособности граждан. Поскольку признание гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным выносится решением суда, вступившим в законную силу, на наш взгляд, целесообразно создать единый банк данных Российской Федерации о недееспособных и ограниченно дееспособных лицах и урегулировать на законодательном уровне порядок получения сведений из него кадровыми службами государственных органов.

Выяснение данных об отсутствии судимости, в том числе сведений о наличии не снятой или не погашенной в установленном Федеральным законом порядке судимости, определяющих возможность исполнения должностных обязанностей по должности государственной службы также вызывает трудности у работников кадровых служб, ко-

торые не имеют доступа к базе данных органов внутренних дел [3].

Проблемы, к сожалению, сохраняются и в отношении проверки сведений о полученных государственным гражданским служащим доходах и принадле-

жащем ему на праве собственности имуществе, являющихся объектами налогообложения, об обязательствах имущественного характера. Данный вопрос должен быть решен Президентом РФ.

Библиографический список

1. *Гарячук, И.Н.* Служебный контракт на государственной гражданской службе Российской Федерации: теория и практика применения [Текст] / И.Н. Горячук // Тенденции развития менеджмента. – Москва, 2012

2. *Зайцева, Г.В.* Служебный контракт в свете меняющегося законодательства [Текст] / Г.В. Зайцева // Бизнес-адвокат. – Ставрополь, 2013. – №15.

3. *Киселев, С.Г.* Государственная гражданская служба: учебное пособие / С.Г. Киселев. – М.: Проспект, 2007. – 157 с.

IMPROVEMENT OF THE ORDER OF THE CONCLUSION, CANCELLATION OF THE OFFICE CONTRACT OF THE CIVIL OFFICER

Y.A. Beshpalova, student
Volgograd state university
(Russia, Volgograd)

***Abstract.** Using econometric techniques in the present work, we examined various aspects of activity of public institutions of the Volgograd region are analysed, results of their activity are defined. A number of the problems existing now in the sphere of the public and municipal service is revealed and also strategic objectives of development of this sphere are considered. The mechanisms of regional policy directed to improvement of procedures of the conclusion and cancellation of office contracts are analysed. The conclusion is drawn that in modern conditions for achievement of the greatest efficiency of the conclusion and cancellation of office contracts formation of effective mechanisms of interaction of public authorities and local self-government is necessary.*

***Keywords:** office contract, conclusion, cancellation, civil officer, discipline, position.*