

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЧАСТНОПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

УДК 349.2

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

В Трудовом кодексе Российской Федерации (ч.5 ст.11) указывается, что особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, (в том числе и государственных служащих) устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

И. А. Грабовский

*Белгородский
государственный
университет*

*e-mail:
Grabovskiy@bsu.edu.ru*

Вместе с тем часть 5 ст. 11 ТК РФ, определяя пределы воздействия трудового законодательства по кругу лиц, не включает в число своих субъектов военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера и некоторых других лиц, если это установлено федеральным законом. Таким образом, можно сделать вывод, что особенности регулирования труда отдельных категорий работников регулируются нормами ТК РФ и распространяет свое действие на гражданских служащих в полном объеме.

Ключевые слова: трудовые отношения, принципы правового регулирования трудовых отношений, правовое положение гражданского служащего в сфере труда.

Регулирование отношений, связанных с трудом, (службой) гражданских служащих, должно осуществляться, прежде всего, на основе принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, указанных в ст. 2 ТК.РФ. Эти принципы основаны на общепризнанных нормах международного права в сфере труда, а также Конституции Российской Федерации (ст. 37) и других нормативных актах. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 58-ФЗ от 27 июля 2004 г. устанавливает правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Российской Федерации. Указанный нормативный акт определяет систему законодательства, структуру, источники, предмет ведения и полномочия между федеральными органами и актами субъектов Российской Федерации.

Законодательство о гражданской службе в отличие от трудового законодательства образуют нормативные правовые акты, регулирующие организацию гражданской службы РФ и правовое положение гражданских служащих, в т. ч. условия и порядок прохож-



дения службы, виды поощрений и ответственность, основания прекращения государственно-служебных отношений и др. Законодательство о государственной гражданской службе строится как двухуровневая система, оно состоит из Конституции РФ, федеральных конституционных законов, Закона № 58-ФЗ, федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ о государственной и гражданской службе, а также Конституций, законов, уставов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ. Конституция РФ (п. "г" ст. 71) устанавливает, что федеральная государственная служба находится в ведении РФ, тем самым, предвещая, что государственной службой в субъектах РФ ведает она сама.

Важно подчеркнуть, что правовое регулирование и организация федеральной государственной гражданской службы находятся в ведении РФ. Что касается гражданской службы субъекта РФ, то ее правовое регулирование находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ, а ее организация – в ведении субъекта РФ.

Необходимо отметить, что между Трудовым кодексом РФ и вышеназванным нормативным актом существует взаимосвязь, которая обусловлена необходимостью внутреннего единства трудового законодательства и законодательства о государственной гражданской службе. В законе прямо не говорится о регулировании отношений гражданской службы нормами ТК РФ, но существует прямая связь и взаимозависимость между отдельными статьями в трудовых и служебных отношениях.

В данном случае необходимо отметить приоритет законодательства о гражданской службе, относящейся по своей правовой природе к системе публичного права, перед законодательством о труде, регулирующим сферу частного права. Вместе с тем ТК РФ и другие акты законодательства о труде применяются к отношениям гражданской государственной службы не в полном объеме, а исключительно в случаях, не урегулированных Законом и другими актами федерального законодательства о гражданской службе.

Эти случаи касаются: порядка поступления и прохождения государственной службы; проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы; порядка и условий проведения аттестации гражданских служащих, установления иного срока испытания по сравнению с нормами трудового права. Помимо оснований увольнения предусмотренных законодательством РФ о труде, в законодательстве о государственной гражданской службе устанавливаются и иные основания прекращения гражданским служащим своих должностных обязанностей. Кроме того, определяются гарантии правовой и социальной защиты гражданских служащих.

Наиболее существенные особенности по сравнению с законодательством о труде Российской Федерации касаются прав и обязанностей (ст. 13,15 Закона), а также ограничений и запретов для гражданских служащих (ст. 16,17 Закона).

ТК РФ закрепил специфику статуса гражданских служащих в связи с отдельными условиями реализации их прав на труд лишь в области социально-партнерских отношений и порядка разрешения коллективных трудовых споров. Таким образом, следует констатировать, что принципиальный вопрос о пределах регулирования отношений гражданской службы законодательством о труде и законодательством о государственной службе до конца еще не решен.

Субъекты РФ согласно ч. 1 ст. 5 вправе иметь свое законодательство о гражданской службе, что позволяет создать многообразие в системе государственной гражданской службы, сохраняя единство принципов, как ее организации, так и правового статуса гражданских служащих.

Конституции некоторых республик признают, что федеральная государственная служба находится в ведении Российской Федерации, а государственная служба республики – в ведении республики (Конституция Республики Бурятия, ст. 61, 63).

Иногда уставы краев, областей содержат самостоятельные разделы о государственной и муниципальной службе (Устав Липецкой области, гл. XI; Устав Свердловской области, гл. IX; Устав Курганской области, гл. V и др.). В указанных документах определяется, что государственная служба в области осуществляется гражданами, занимающими должности в государственных органах и реализующими от имени РФ и области их задачи и функции.



Любая государственная должность включается в реестр (перечень), учреждается и ликвидируется в порядке, предусмотренном федеральными и областными законами.

В уставах предусматривается, что требования для занятия государственных должностей определяются федеральными и областными законами и содержанием должностных обязанностей служащего. В областях действуют федеральные гражданские служащие и гражданские служащие области. Правовой статус первых определяется законодательством РФ, вторых – федеральным и областным законодательством. В уставах предусматривается, что гражданские служащие ответственны за свои решения и действия. Мера их ответственности устанавливается федеральным и областным законами. Ущерб, причиненный неправомерными решениями и действиями гражданских служащих, возмещается государственным органом, в котором состоит служащий, на основании решения суда или арбитражного суда.

Важное место в уставах краев, областей занимают гарантии осуществления гражданскими служащими своих обязанностей. Например, в Уставе Свердловской области (ст. 85) предусматривается, что в области гарантируются условия, необходимые для сохранения достоинства и успешного выполнения государственным служащим должностных обязанностей, включая защиту служащего и членов его семьи от насилия, угроз, оскорблений и других неправомерных действий, связанных с его служебными полномочиями; обязательное государственное страхование от ущерба здоровью, имуществу, связанного с осуществлением служебных функций.

Гражданским служащим краев, областей за счет их бюджета и внебюджетных фондов производятся компенсационные выплаты и надбавки за особые условия службы, транспортные расходы и иные выплаты, определяемые федеральными и областными законами (см., например, ст. 141 Устава Курганской области, ст. 17 Закона Белгородской области) и т.д.

Гражданские служащие субъектов РФ имеют право обращаться в суд за защитой своих прав, связанных с выполнением должностных обязанностей.

В настоящее время субъекты РФ принимают законы о гражданской службе, что позволяет значительно упростить законодательство и обеспечить удобство его применения.

Сравнительный анализ законодательства, регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, с одной стороны, и государственным гражданским служащим и представителем нанимателя, с другой стороны, позволяет сделать вывод о том, что государственный гражданский служащий является особым субъектом трудового права. Правовое регулирование служебной деятельности, которого регулируется специальным законодательством и как нам представляется, государственные гражданские служащие на любом уровне являются специальными субъектами трудового права. При этом необходимо руководствоваться тем, что правовой статус гражданского служащего должен выводиться из правового статуса работника, трудовые права и обязанности которого определены не только Конституцией РФ, (ст.37.), но и ст.21 ТК.РФ. Правовой статус гражданского служащего регламентируется и конкретизируется в Законе о государственной гражданской службе, в котором закреплены такие основные трудовые права как свобода труда, право распоряжаться своими способностями к труду, ограничение рабочего времени, право на отдых, оплачиваемый ежегодный отпуск, а также право на индивидуальные трудовые споры.

Правовой статус гражданских служащих отражает дифференциацию регулирования труда. Она осуществлена законодателем по такому устойчивому фактору, как характер и значение их труда (службы) в осуществлении государственного управления, а следовательно, повышенные требования к моральным качествам, профессионализму и ответственности за осуществление властных полномочий. Поэтому все нормы указанного Закона о гражданских служащих в отличие от общих норм, регулирующих труд работника, являются специальными нормами. Эти нормы и определяют, особенности в правовом регулировании труда государственных гражданских служащих.

Мы полагаем, что предмет исследования правового положения гражданского служащего в сфере труда отличается широтой содержания и можно сделать вывод о том, что законодательство о государственной гражданской службе во многих случаях напрямую связано с нормами трудового права.



LABOUR RELATIONS IN STATE CIVIL SERVICE

The Labour code of the Russian Federation (p.5 art.11) specifies that the particularities of labour regulation of separate workers categories (including public servants) become established by the present Code and other federal laws.

Along with it part 5 article 11 LC RF, defining the framework of impact of general public labour legislation, doesn't include into the number of its parties the military servants during their fulfillment of military service, persons working under civil contracts and some other persons, if it is stated by the federal law. Thus, we can come to the conclusion that the particularities of labour regulation of separate workers categories are handled by LC RF standards and apply to civil servants in corpore.

Key words: Labour relations in state civil service, labour relations legal regulation principles, legal position of a civil servant in the sphere of labour.

I. A. Grabovsky

Belgorod State University

e-mail:
Grabovskiy@bsu.edu.ru