

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический институт  
институт  
Трудового и экологического права  
кафедра

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ Е.И. Петрова  
подпись      инициалы, фамилия  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

40.03.01 «Юриспруденция»  
код – наименование направления

Особенности трудового договора с муниципальным служащим

Руководитель	_____	<u>доцент, к.ю.н.</u>	<u>Е.И. Петрова</u>
	подпись, дата	должность, ученая степень	инициалы, фамилия
Выпускник	_____		<u>А.И. Шляхтина</u>
	подпись, дата		инициалы, фамилия

Красноярск 2020

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	3
Глава 1. Основы правового регулирования муниципальной службы .....	6
1.1 Понятие и особенности муниципальной службы. ....	6
1.2. Правовой статус муниципального служащего .....	18
2.1. Особенности поступления на муниципальную службу. Заключение трудового договора с муниципальным служащим.....	25
2.2. Содержание трудового договора с муниципальным служащим .....	37
2.3. Некоторые особенности прохождения муниципальной службы.....	41
2.4. Особенности прекращения трудового договора.....	48
Заключение .....	54
Список использованных источников .....	57

## ВВЕДЕНИЕ

Муниципальная служба имеет свои особенности относительно другой профессиональной деятельности. Данные особенности в большей степени обусловлены ее публичным характером. В связи с этим законодательство устанавливает особые требования к лицам, поступающим на муниципальную службу, что выражается в особенности оформления трудовых отношений на муниципальной службе.

Это связано, прежде всего, со спецификой полномочий, возлагаемых на муниципальных служащих, а также высокой степенью их ответственности перед населением и государством.

Актуальность темы исследования продиктована рядом факторов. Согласно ч.1 ст.2 Федерального закона от 02 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон от 02.03.2007 №25-ФЗ) муниципальная служба – профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта)<sup>1</sup>.

Организация работы и особенности профессиональной деятельности на службе, характер исполняемых муниципальными служащими функций, предъявляемые к ним квалификационные требования и ограничения, которые связаны с прохождением муниципальной службы, определяют особый правовой статус муниципальных служащих. В связи с этим в законе установлен ряд особенностей заключения трудового договора с муниципальным служащим, исследованию и выявлению которых посвящена данная работа.

Объектом исследования выступают общественные отношения, возникающие в процессе организации и прохождения муниципальной

---

<sup>1</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02 марта 2007 г. №25-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СЗ РФ. — 2007. — №10. — Ст.1152.

службы в Российской Федерации.

Предмет исследования: организационно - правовые аспекты прохождения муниципальной службы.

Целью данной работы является теоретическое и практическое рассмотрение особенностей трудового договора с муниципальным служащим.

Исходя из цели, представлены следующие задачи:

1. Рассмотреть понятие и особенности муниципальной службы.
2. Изучить правовой статус муниципальных служащих.
3. Рассмотреть особенности заключения трудового договора с муниципальным служащим.
4. Изучить особенности поступления на муниципальную службу.
5. Определить содержание трудового договора.
6. Изучить особенности прекращения муниципальной службы по трудовому договору.

Методами исследования являются совокупность общенаучных, частно-научных и специальных методов познания социально-правовых явлений. Широко использованы такие методы анализа как диалектический, формально-логический, системный, структурно-функциональный, сравнительно-правовой.

Эмпирическую базу исследования составили материалы конференций, публикации периодической печати.

Теоретическую основу выпускной квалификационной работы составили труды ученых в области изучения муниципального права, гражданской государственной и муниципальной службы таких как, А.М. Беляев, А.С. Биджиев, Д.Ю. Знаменский, В.Г. Игнатов, А.Ю. Кирьянов, А.В. Кочетков, М.Н. Малышева и др.

Нормативную основу для данной работы составляют нормы действующего трудового законодательства РФ и законодательства РФ, регулирующего порядок заключения трудового договора с муниципальным

служащим, требования к лицам, претендующим на замещение должностей муниципальной службы, выявляют некоторые особенности заключения трудового договора с муниципальными служащими.

Структура работы обусловлена поставленными целями и задачами и включает в себя введение, две разделенные на параграфы главы, посвященные последовательному решению поставленных задач, заключение и список использованных источников.

# **Глава 1. ОСНОВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

## **1.1 Понятие и особенности муниципальной службы.**

Муниципальная служба – это механизм реализации функций и задач органов местного самоуправления<sup>2</sup>. И чем совершеннее этот механизм, тем эффективнее государство как социально-экономическая категория. Для эффективного осуществления деятельности социальной службы используются достижения различных наук – социологии, менеджмента, юридических наук, политологии, экономических и других наук. На этой основе складывается теория муниципальной службы как управленческой деятельности.

Правовое регулирование муниципальной службы, осуществляется Федеральным законом, а также принимаемыми в соответствии с ним законами субъектов Российской Федерации, уставами муниципальных образований и иными муниципальными правовыми актами. Правовое регулирование включает требования к должностям муниципальной службы, определение статуса муниципального служащего, условия и порядок прохождения муниципальной службы.

Понятие "муниципальная служба" в законодательстве Российской Федерации, претерпевало ряд изменений. Впервые законодатель вводит определение в Федеральном законе от 28 августа 1995 г. №154-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и определяет ее, как профессиональную деятельность на постоянной основе в органах местного самоуправления по исполнению их полномочий. Позже в законную силу вступает Федеральный закон от 8 января 1998 г. №8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации».

---

<sup>2</sup> Уткин, Э.А. Государственное и муниципальное управление. Состояние местного самоуправления в России / Э.А. Уткин // Российский судья. – 2010. - № 5. – С. 45-58

Федерации», где понятие «муниципальная служба» дано в новой формулировке, как профессиональная деятельность, которая осуществляется на постоянной основе на муниципальной должности, не являющейся выборной. Оба закона в настоящее время утратили силу.

На сегодняшний день легальное определение понятия муниципальной службы дано в Федеральном законе от 02.03.2007 №25-ФЗ. Муниципальная служба определяется как профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта)<sup>3</sup>.

В широком смысле муниципальная служба в юридической науке определяется как социальный институт местного самоуправления, как институт муниципального права, как разновидность (форма) публично-властной управленческой деятельности и т.д.

Муниципальная служба - это институт профессионально-управленческой деятельности, в состав которого входит нормативно-правовая база, регулирующая права и обязанности, ограничения, запреты, стимулирование, ответственность должностных лиц, порядок начала и прекращения трудовых отношений<sup>4</sup>.

Анализируя вышеуказанные нормы, содержащие определение муниципальной службы, которые действовали на разных этапах развития законодательства, можно сделать вывод, что в узком смысле муниципальная служба всегда определялась через осуществляемую на постоянной основе профессиональную деятельность, а значит, ей присущи все свойства данной деятельности. Муниципальная служба - это определённый вид деятельности людей, связанный с органами местного самоуправления. Действительно, анализ законодательства о муниципальной службе позволяет сделать вывод, что деятельность людей, занятых на муниципальной службе, непосредственно связана с задачами и функциями, присущими органам

---

<sup>3</sup> Федеральный закон от 2 марта 2007 №25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" // СПС КонсультантПлюс

<sup>4</sup> Огородников В.И., Барбаков Г.О. Муниципальная служба как вид публичной службы. Тюменский индустриальный университет, 2013. С. 265-271.

местного самоуправления. Кроме того, в данном определении содержится важное положение, заключающее отличие статуса муниципальных служащих от статуса государственных гражданских служащих. Так, замещение должностей муниципальной службы осуществляется на основе трудового договора (контракта), тогда, как для государственных гражданских служащих предусмотрено заключение служебного контракта.

Также следует заметить, что в Федеральном законе от 02.03.2007 №25-ФЗ в Российской Федерации законодатель устанавливает, что осуществление данной профессиональной деятельности происходит посредством заключения трудового договора (контракта)<sup>5</sup>.

Профессиональная или служебная деятельность характеризуется как деятельность, которая осуществляется лицами, обладающими специальными знаниями, умениями и навыками, требующая определенной подготовки (обучения) и образования.

В Федеральном законе от 02.03.2007 №25-ФЗ не раскрывается понятие «профессиональная деятельность» как признак муниципальной службы, хотя такой термин используется в законах, регламентирующих административные, служебные, трудовые и иные отношения.

Как указывалось выше, профессиональная деятельность характеризуется как деятельность, которая осуществляется лицами, обладающими специальными знаниями, умениями и навыками, требующая определенной подготовки (обучения) и образования.

Профессиональная деятельность в системе муниципальной службы связана с выполнением служащими исполнительно-распорядительных, административно-управленческих, информационно-аналитических и других функций и служебных полномочий по занимаемой должности.

Профессиональная деятельность предполагает наличие у муниципального служащего определенного уровня профессионализма, то есть, наличие у него способности правильно и эффективно применять знания,

---

<sup>5</sup> Контракт заключается с главой местной администрации.



навыки и умения в его профессиональной практике, полученные в результате профессиональной подготовки служащего. Без определенного уровня профессионализма невозможно добиться высоких показателей в трудовой деятельности, и именно поэтому профессионализм и компетентность муниципальных служащих закреплены в законе и являются одним из важных принципов муниципальной службы в Российской Федерации.

Профессиональная деятельность осуществляется на должностях муниципальной службы и предполагает наличие у служащего профессионального образования.

Конституцией Российской Федерации 1993 года установлено, что органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти. Конституция РФ и Федеральный закон от 31 июля 1995 г. №119-ФЗ «Об основах государственной службы в Российской Федерации» разграничил государственную службу как профессиональную деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов (ст.2).<sup>6</sup> Государственный служащий – это гражданин Российской Федерации, исполняющий обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета или средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации (ст.3), а муниципальная служба финансируется исключительно из местного бюджета.

В новой России изменились политические, экономические, правовые условия, которые способствуют возрождению местного самоуправления. В настоящее время в органах местного самоуправления на должностях работают муниципальные служащие, которые представляют особую структуру служащих.

---

<sup>6</sup> Конституция Российской Федерации 1993г. (в последней ред. Законов РФ о поправках к Конституции РФ от 21.07.2014г. N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4. Ст. 2.

Из этого следует, что муниципальная служба не является структурой государственной службы и не входит в ее систему, и, соответственно, требует особого правового регулирования.

Рассмотрим основные общие черты, которые характерны для муниципальной службы в различных регионах РФ:

- муниципальная служба полностью внедрена в государственный механизм и выполняет многие функции, которые имеют общегосударственное значение и делегируются ей сверху;

- в итоге муниципальная служба полностью функционирует под контролем центральной власти;

- функции муниципальной службы осуществляются с помощью профессионалов.

Вся нормативная и правовая база деятельности муниципальной службы РФ определена в законах о местном самоуправлении в РФ. Муниципальная служба в РФ принадлежит к системе местного самоуправления, что определяет ее самостоятельность в решении государственных и местных дел. Особенности муниципальной службы в субъектах РФ заключаются в следующих критериях:

- государство на муниципальную службу возлагает роль эффективного инструмента социального обслуживания, который одинаково ответственен как перед федеральными властями, так и перед населением региона;

- муниципальная служба наделена огромной властью на территории, на которой она функционирует, не обязана дожидаться распоряжений «сверху» и без промедлений и согласований действовать на свое усмотрение, что характеризует один из самых главных принципов управления демократическим государством – принцип оперативности управления;

- муниципальная служба наделена полномочиями использования всех ресурсов, находящихся на территории муниципального образования, тем более что она способна гораздо эффективнее разрабатывать и пользоваться ими посредством профессионального управления;

– в рамках наделенной власти муниципальная служба самостоятельно решает все вопросы местного значения, а также защищает интересы, права и свободы граждан, проживающих на данной территории;

– муниципальная служба в субъектах РФ по поручению государства полностью осуществляет проведение государственной социальной политики;

– муниципальная служба полностью разрабатывает и прорабатывает проекты местных бюджетов, социально-экономические программы, нормативно-правовые акты местного значения;

– муниципальная служба может распоряжаться и управлять всей муниципальной собственностью на территории субъекта РФ.

Как видим, полномочия и возможности муниципальной службы РФ широки и огромны, можно сказать, что законодательство РФ, дает практически безграничные возможности управления в местном значении, указывая лишь только основные линии движения. Но как же эта власть может реализоваться в полной мере без профессиональных кадров? В данном аспекте просто невозможно обойти стороной муниципальных служащих, ведь только благодаря профессионализму и самоотдаче этих людей возможна эффективная реализация всех возможностей муниципальной службы РФ.

Для органов власти, как государственных, так и муниципальных, основой деятельности является управление. Этот вид управления отличается от других видов управления тем, что через системы органов государства и местного самоуправления, а также их должностных лиц, осуществляется управление обществом, посредством влияния на происходящие в нём процессы, отношения и деятельность людей.

Научная литература не предоставляет однозначных и общепринятых толкований понятия «государственное и муниципальное управление». Не имеется и точного, юридически обоснованного и оформленного социально-правового статуса понятия «государственное и муниципальное управление».

Между тем, государственное управление рассматривается в научных трудах и с точки зрения воздействия государства на общественную

жизнедеятельность людей, и с точки зрения содержания, сущности и форм, в которых оно функционирует, и с точки зрения организующей деятельности государства, на основе и во исполнение законов, реализуемой посредством исполнительно-распорядительных функций<sup>7</sup>. В.Е. Чиркин, например, определяет государственное управление, как «...практическое, организующее и регулирующее воздействие государства на общественную жизнедеятельность людей в целях ее упорядочения, сохранения или преобразования, опирающееся на властную силу»<sup>8</sup>, то есть, государственное управление рассматривается через деятельность системы органов государства и должностных лиц, осуществляющих управление обществом, оказывающих влияние на происходящие в нём процессы, отношения и деятельность людей.

Как видим, цели, которые преследует государственное управление - это цели и интересы всего общества и страны в целом, а не интересы отдельных территорий, организаций или групп людей. Государственные и муниципальные органы, сформированные в соответствии с установленным законодательством порядке, составляют основу, соответственно, государственного или муниципального управления. Они выполняют от имени государства или муниципального образования определённые функции и задачи, обладая при этом собственной компетенцией и полномочиями.

Федеральные органы государственной власти и органы государственной власти субъектов РФ являются субъектами системы государственного управления. Они подчиняются Правительству РФ и действуют на основании законов, актов Президента РФ и Правительства РФ.

Формирование органов государственного управления регионального уровня отнесено к полномочиям органов власти субъектов РФ.

Основными признаками государственного органа, как части государственного аппарата управления, являются: внутренняя структура;

---

<sup>7</sup> Административное право (под ред. Ю. М. Козлова). М., 2000. – С. 5.

<sup>8</sup> Чиркин В.Е. Государственное и муниципальное управление: учебник. - М.: "Юрист", 2003. – С. 6.

властные полномочия; юридическое лицо; материальная база и источники финансирования; государственные служащие.

Организационно-правовые формы государственных органов исполнительной власти: министерства, службы и агентства и иные органы исполнительной власти.

Система муниципального управления состоит из органов муниципальной власти на определённой территории, решающих вопросы местного значения. Её устройство и функционирование связано с самоорганизацией населения, с общественными отношениями, возникающими при этом. Особенностью муниципального управления является то, что оно осуществляется в пределах территории муниципального образования (городского, сельского поселения и иных территориальных образований). Рассмотрим, как определяется понятие «муниципальное управление» в работах некоторых учёных.

Так, А.Г. Воронин, В.А. Лапин и А.Н. Широков в «Основах управления муниципальным хозяйством» полагают, что – «муниципальное управление есть деятельность органов местного самоуправления, направленная на удовлетворение общественных интересов, осуществляемая в определенных законом формах посредством муниципального хозяйства».<sup>9</sup>

А.Н. Демьяненко и А.Л. Обушков рассматривают муниципальное управление с позиции структуры общей системы управления в государстве, и представляют его в качестве составного элемента этой структуры, со специфическими сферами деятельности, полномочиями и ответственностью – «муниципальное управление входит в общую децентрализованную систему управления государством. Для муниципального управления характерно самостоятельное формирование целей и задач, органов власти и управления,

---

<sup>9</sup> Воронин А.Г., Лапин В.А., Широков А.Н. Основы управления муниципальным хозяйством. М.: Монф, 1997. – С. 12.

бюджета, ресурсной базы и т.д., но в данном случае все это делается в рамках законодательной базы государства и общегосударственного устройства».<sup>10</sup>

Но какие бы разные взгляды ни существовали в отношении понятия «государственное и муниципальное управление», необходимо учитывать один очень важный фактор – в соответствии с Конституцией РФ носителем суверенитета и единственным источником власти является «многонациональный российский народ»<sup>11</sup>, который осуществляет свою власть непосредственно, а также через органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Несмотря на то, что государственное и муниципальное управление контролируют разные сферы, их деятельность одинаково направлена в интересах общества.

Как государственное, так и муниципальное управление осуществляется посредством деятельности систем государственных или муниципальных органов, а также должностных лиц, состоящих, соответственно, на государственной или муниципальной службе.

В зависимости от назначения этих систем, их функции и принципы действия различаются. Различны также цели и методы этой деятельности, но некоторые принципы управления схожи.

Так, главной задачей государственного управления является прямое осуществление государственной власти, то есть, принятие политических решений, распространяемых на всё общество, всех граждан государства, и организация их практической реализации. Основным инструментом для этого служит законотворческая деятельность. Другими словами, государственное управление обеспечивается путём выработки и законодательного утверждения правовых и иных нормативных актов. Субъектом государственного управления при этом выступает не аппарат, а органы законодательной, исполнительной и судебной государственной

---

<sup>10</sup> Демьяненко А.Н., Обушков А.Л. Муниципальное управление: Учебное пособие. Хабаровск-Н. Новгород: ВВАГС, 1998. – С. 15.

<sup>11</sup> Конституция Российской Федерации 1993г. (в последней ред. Законов РФ о поправках к Конституции РФ от 21.07.2014г. N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31.

власти, а объектом регулирования - многочисленные процессы, протекающие в обществе, отношения граждан всего государства.

Результатом деятельности системы государственного управления являются управленческие решения и действия. Они могут носить властный политический характер или характер общезначимых административных решений.

В муниципальном управлении главной целью деятельности органов управления является создание условий для повышения уровня и качества жизни населения муниципального образования. Прежде всего - эффективное создание, использование и развитие инфраструктуры муниципального образования, позволяющей обеспечить необходимые для жизнедеятельности населения потребности. Субъектом управления выступают органы местного самоуправления, а объектом – процессы в муниципальном образовании. Данная деятельность регулируется нормами муниципального права, определёнными в соответствии с законодательством РФ и региональным законодательством.

Таким образом, органы муниципальной власти осуществляют свою деятельность – муниципальное управление, принимая подзаконные акты. В отличие от государственных органов, они регулируют отношения в муниципальном образовании посредством принятия не законов, а различного рода постановлений, распоряжений, приказов, в том числе об установлении местных налогов и сборов, утверждении местного бюджета, программ развития муниципального образования и т.п.

В систему органов муниципального управления входят: выборный представительный орган (как правило, это Дума), которая занимается нормотворческой деятельностью в соответствии с законодательством и полномочиями, определёнными Уставом муниципального образования, исполнительный орган (администрация), занимающийся исполнительно-распорядительной деятельностью, глава муниципального образования, население МО.

Таким образом, муниципальное управление не идентично государственному управлению. Однако, поскольку в соответствии с действующей Конституцией Российской Федерации, органы власти местного самоуправления включены в единую систему государственной власти, муниципальное управление осуществляется в рамках правовых норм, установленных федеральными и региональными органами власти. Как государственное, так и муниципальное управление в Российской Федерации является публичным видом управления, в их основе заложены демократические принципы. Граждане Российской Федерации имеют право на личные обращения и коллективные обращения, в государственные органы, органы местного самоуправления и к их должностным лицам, к государственным и муниципальным служащим<sup>12</sup>.

Муниципальная служба обладает особенностями, которые отличают её от других видов деятельности. Данный вид службы осуществляется в органах местного самоуправления: представительном органе, исполнительно-распорядительном органе муниципального образования, контрольном органе муниципального образования и иных органах местного самоуправления.

Таким образом, надо иметь в виду, что деятельность в муниципальных предприятиях, учреждениях или организациях, не входящих в структуру органов местного самоуправления, не относится к муниципальной службе. Соответственно лица, осуществляющие свою профессиональную деятельность в указанных учреждениях, не состоят на муниципальной службе и не являются по статусу муниципальными служащими;

Муниципальная служба осуществляется на должностях муниципальной службы замещаемых путем заключения трудового договора (контракта). Должности муниципальной службы устанавливаются муниципальными правовыми актами в соответствии с реестром должностей муниципальной

---

<sup>12</sup> Поставой Н.В., Таболин В.В., Черногор Н.Н. Муниципальное право России: учебник (под ред. д.ю.н. проф. Н.В. Поставого). – М.: "Юриспруденция", 2015. – С. 32.



службы в субъекте Российской Федерации, утверждаемым законом субъекта Российской Федерации.

Муниципальная служба - это профессиональная деятельность. Поэтому муниципальным служащим и лицам, находящимся на муниципальных должностях, необходимо иметь специальное профессиональное образование, соответствующее квалификационным требованиям к занимаемой должности и достаточным для выполнения им задач, составляющих должностные обязанности.

Нужно отметить, что собственное правовое регулирование муниципальной службы связано с тем, что она не является частью системы государственной службы, на неё не распространяются нормы права, присущие государственной службе.

Безусловно, главной задачей муниципальной службы является обеспечение возможности населению самостоятельного решения вопросов местного значения через выборные органы местного самоуправления и непосредственно.

Основополагающие идеи, определяющие объективные, научно обоснованные направления деятельности муниципальных служащих, в целом муниципальной службы, в целях реализации полномочий, задач и функций органов местного самоуправления, базируются на принципах, обозначенных в ст.4 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ.

Это - приоритет прав и свобод человека и гражданина; равный доступ граждан к муниципальной службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям; профессионализм и компетентность муниципальных служащих; стабильность муниципальной службы; и другие.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02 марта 2007 г. №25-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СЗ РФ. — 2007. — №10 ст.4

Итак, если подвести итог, можно сказать, что муниципальная служба – это целая сложная система правоотношений, включающая порядок возникновения и прекращения служебных отношений, права и обязанности, ограничения, запреты, стимулирование, ответственность служащих.

Сущность муниципальной службы можно сформулировать следующим образом – это деятельность по обеспечению реализации полномочий органов местного самоуправления и их должностных лиц.

## **1.2. Правовой статус муниципального служащего**

Основной законодательный акт, регулирующий правоотношения в муниципальной службе в Российской Федерации - это Федеральный закон от 02.03.2007 №25-ФЗ.<sup>14</sup> Особенное значение придаётся определению правового положения муниципальных служащих. В этой связи, закон устанавливает основные права и обязанности муниципальных служащих, содержит нормы, обеспечивающие одинаковые положения их статуса, а также перечень ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой. Примечательно, что в этом смысле, в законе чётко прослеживается взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы.

Закон достаточно полно регулирует процессы и отношения, имеющие место в организации муниципальной службы. Тем не менее, в нём содержатся определённые положения, относящие некоторые моменты осуществления муниципальной службы к регулированию правовыми актами органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований.

Муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с ФЗ и законами субъекта РФ, обязанности по должности муниципальной

---

<sup>14</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02 марта 2007 г. №25-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СЗ РФ. — 2007. — №10

службы за денежное содержание, которое выплачивается за счет средств местного бюджета. Лица, исполняющие обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления избирательных комиссий муниципального образования, не замещают должности муниципальной службы и не являются муниципальными служащими.

Указанный закон тесно связывает понятие «муниципальная служба» с понятием «должность муниципальной службы», устанавливая единство принципов организации муниципальной службы с основами правового положения муниципальных служащих. Подтверждение этому находится, в статье 6, в которой даётся определение должности муниципальной службы:

«Должность муниципальной службы – должность в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования, которые образуются в соответствии с уставом муниципального образования, с установленным кругом обязанностей по обеспечению исполнения полномочий органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования или лица, замещающего муниципальную должность».<sup>15</sup> Кроме того, в п.2 и п.3. данной статьи представлены ещё две важные отличительные особенности должности муниципальной службы:

«а) они могут быть введены муниципальными правовыми актами только в полном соответствии с реестром должностей муниципальной службы, утверждённым законом;

б) в штатном расписании органа местного самоуправления, аппарата избирательной комиссии муниципального образования должны быть применены только наименования должностей муниципальной службы, предусмотренные региональным реестром должностей муниципальной службы. Наличие данных условий присуще статусу муниципального служащего и позволяет отличать его от лиц, занимающих муниципальную

---

<sup>15</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02 марта 2007 г. №25-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СЗ РФ. — 2007. — №10 ст. 6

должность. Так, например, член избирательной комиссии с правом решающего голоса находится на муниципальной должности, но не является муниципальным служащим. Он занимает муниципальную должность на основании решения представительного органа об утверждении состава комиссии и с ним не заключается контракт (трудовой договор). Аналогично с депутатом, работающим в представительном органе на постоянной основе. Иная ситуация с работниками аппарата избирательной комиссии или аппарата представительного органа. Они занимают свою должность по трудовому договору и являются муниципальными служащими».

Правовое положение муниципального служащего (статус) регулируется гл.3, ст.ст.10-15.1 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ<sup>16</sup> и представляет собой совокупность его прав, обязанностей, ограничения и запреты, связанные со службой и ответственность за выполнение своих функций<sup>16</sup>.

Элементами правового положения муниципального служащего выступают следующие правовые категории: права и обязанности, ограничения и запреты, гарантии и компенсации, юридическая ответственность и др.

Правовой статус муниципального служащего определяется системой, принадлежащих ему прав, корреспондирующих его обязанностям, а также связаны с установленными ограничениями и запретами на муниципальной службе.

В Федеральном законе от 02.03.2007 №25-ФЗ уделено особое внимание регламентации ограничений и запретов на муниципальной службе, такие нормы закреплены в ст.13 и ст.14.

Обязанность в правовой сфере представляет собой меру должного поведения. В теории права существуют два вида механизма регулирования общественных отношений с помощью обязанности: это совершения определённых действий или обязанности воздержания от определённых

---

<sup>16</sup> Государственная и муниципальная служба. Учебник. - Москва: СПб. [и др.] : Питер, 2018. – С. 366

действий, выделяет способы правового регулирования (обязывание и запрет).

Муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации, местного бюджета.

Муниципальный служащий обязан:

1. Соблюдать все основные законы РФ: Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, устав муниципального образования и иные муниципальные правовые акты и обеспечивать их исполнение.

2. Соблюдать установленные в органе местного самоуправления правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, порядок работы со служебной информацией.

3. Поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

4. Не разглашать сведения, составляющие государственную тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство, соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций.

5. Беречь государственное и муниципальное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей.

Эти 5 принципов деятельности муниципального служащего должны стать основой для его работы.

Также следует отметить, что ограничения, которые предусматриваются ст.13, являются весьма неоднородными, и нарушение данных ограничений происходит или из-за халатности самого служащего, или по стечению обстоятельств. Тем не менее, отметим, что запись в трудовой книжке будет одна и та же, то есть несоблюдение ограничений. По нашему мнению, данный вариант в законодательстве необходимо модифицировать, и произвести следующей записью: «в связи с нарушением запрета или ограничения».

Ограничения, в свою очередь, представляют собой меры сдерживающего характера, обеспечивающие эффективное и качественное исполнения служащими своих профессиональных обязанностей, и направленные на предупреждение и препятствование противоправных действий и нарушения законодательства о муниципальной службе.

В Законе закреплены следующие ограничения: признание гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным, осуждение к наказанию, по причине которого исключена возможность дальнейшего прохождения муниципальной службы, отказ от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям составляющих государственную и иную тайну, наличие заболевания, которое могло бы препятствовать дальнейшему прохождению службы, представление заведомо ложных сведений и др.

В отличие от ограничений, запреты, связанные с муниципальной службой, характеризуются лишением тех или иных прав муниципального служащего на определенные виды деятельности, в целях предупреждения нежелательного социально-вредного поведения, которое может привести к снижению эффективности и качества исполнения служащими своих профессиональных обязанностей.

Статьей 14 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ устанавливаются запреты для муниципального служащего на некоторые виды деятельности, связанные с извлечением материально-экономической выгоды в свою пользу, которые несовместимы с муниципальной службой.

Вторая группа запретов установлена для обеспечения дисциплинарного режима на муниципальной службе. Таким образом, запреты, связанные с деятельностью муниципальных служащих, могут носить материальный и дисциплинарный характер.

Федеральный закон от 02.03.2007 №25-ФЗ разрешает муниципальному служащему заниматься иной оплачиваемой деятельностью, но при этом должны быть соблюдены два условия.

Первое условие состоит в том, чтобы конкретный вид деятельности не был отнесен к запрещенным для муниципального служащего, а второе - чтобы эта деятельность не приводила к конфликту интересов, т. е. не влияла на объективность исполнения обязанностей муниципального служащего. Закон №25-ФЗ предусматривает, что представитель нанимателя (работодатель) должен быть уведомлен только муниципальным служащим, и никакого разрешения не требуется.<sup>17</sup>

Естественно, заниматься другими оплачиваемыми видами деятельности можно только в нерабочее время. Дисциплинарные и поведенческие запреты - это система принудительного исполнения, не нарушающая этических норм и норм поведения служебного характера.

Представитель нанимателя (работодатель) вправе отстранить муниципального служащего от занимаемой должности до тех пор, пока он не представит документальных доказательств об прекращении указанной деятельности. Если муниципальный служащий этого не делает, то представитель нанимателя (работодатель) обязан уволить его за нарушение требований закона. Следует иметь в виду, что на период отстранения от должности муниципальный служащий сохраняет денежное довольствие.

Таким образом, муниципальные служащие обладают особым правовым статусом с присущими только ему характерными свойствами, что, в свою

---

<sup>17</sup> Мускеева, Л. И. Особенности регулирования труда на муниципальной службе / Л. И. Мускеева. // Справочник кадровика. - 2013. - № 2. - С. 56-67

очередь, определяет особый порядок поступления на муниципальную службу и заключения трудового договора.



## **Глава 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С МУНИЦИПАЛЬНЫМ СЛУЖАЩИМ**

### **2.1. Особенности поступления на муниципальную службу. Заключение трудового договора с муниципальным служащим**

Институту трудового договора посвящен раздел III Трудового кодекса Российской Федерации – один из самых больших в структуре ТК РФ. Главы данного раздела закрепляют общие положения трудового законодательства РФ о трудовом договоре, определяют условия, порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Согласно ст.56 ТК РФ трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка<sup>18</sup>.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник, соответственно данный договор будет являться соглашением между работником и работодателем.

Также трудовой договор – это еще и документ, в котором фиксируется соглашение сторон об установлении, изменении и прекращении соответствующих прав и обязанностей.

В Российской Федерации правовое регулирование осуществляется различными нормативно-правовыми актами. Трудовой кодекс РФ занимает в

---

<sup>18</sup> Тыщенко А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности. М., 2017. С.136

этом списке главнейшую позицию, именно в нем прописаны все основные постулаты, которые обязательны к применению в регулировании рабочих правоотношений между работодателем и сотрудниками.

Федеральный закон от 02.03.2007 №25-ФЗ является центральным актом, регулирующим правоотношения в муниципальной службе в Российской Федерации. К данным правоотношениям нужно относить отношения, связанные с поступлением граждан на муниципальную службу, её осуществлением, а также с процедурой прекращения деятельности на муниципальной службе. Об этом и пойдет речь в данной главе выпускной квалификационной работы.

В настоящее время существует несколько видов трудовых договоров, они подразделяются на категории, которые зависят от срока действия, характера будущих трудовых взаимоотношений, типа работодателя. Каждый из них имеет свои характерные особенности, которые необходимо учитывать при заключении.

По срочности трудовые договоры можно классифицировать на две группы. В первую группу входят соглашения, заключаемые на определенный срок – срочные договоры, а вторую группу составляют соглашения, которые составляются без привязки к определенным срокам – договоры, заключаемые на неопределенный срок.

Законодательство исходит из того, что по общему правилу, трудовой договор должен заключаться на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Трудовой договор с муниципальным служащим заключается, как правило, на неопределенный срок. Согласно ст.59 ТК РФ лишь в тех случаях, когда в реестре должностей муниципальной службы в субъекте РФ предусмотрены должности муниципальной службы, учреждаемые для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лица, замещающего

муниципальную должность (например, советник, помощник главы муниципального образования и др.), такие должности муниципальной службы замещаются путем заключения с муниципальным служащим трудового договора на срок полномочий указанного лица.

Трудовой договор считается заключенный на неопределенный срок, если в его содержании не содержится сведений о сроках действия данного трудового соглашения. Если отсутствует требование о расторжении срочного трудового договора по причине окончания срока его действия, то возникают трудовые отношения на неопределенный срок, а срочный характер договора утрачивает свою силу.

Трудовой кодекс устанавливает гарантии гражданам при заключении трудового договора. При приеме на работу в соответствии с Трудовым кодексом у работодателя и работника имеются свои права и обязанности в ходе, которой каждый должен соблюдать, а также и трудовой договор, заключаемый при трудоустройстве, рассмотрим права работника и работодателя.

Существенным условием экономического благополучия организации является целенаправленное регулирование трудовых отношений, которые возникают между работниками и работодателями. В условиях рыночной экономики и реформирования законодательства о труде, возрастает значение трудового договора, как регулятора трудовых отношений и как основного института особенной части трудового законодательства.

Трудовой договор является ключевым, основным и базовым институтом трудового права.

Как показывает судебная практика по рассмотрению трудовых споров в Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений не в полной мере обеспечивается защита трудовых прав работников.

Соблюдение дисциплины труда работником, исполнение обязанностей является важными факторами роста производства или компании. В связи с этим значение имеет установление прямой связи между правами и

обязанностями работника и работодателя, в которые входят правила внутреннего распорядка, обязанность работника соблюдать трудовую дисциплину, выполнять требования охраны труда. При нарушении всех этих обязанностей работодатель должен привлечь работника к дисциплинарной ответственности. В условиях рынка труда возникает большая необходимость избегать этих возможных издержек при расторжении трудового договора.

Трудоустройство на муниципальную службу для граждан РФ отличается от стандартного механизма приема на работу.

При поступлении на муниципальную службу, а также при ее прохождении не допускается дискриминация по половым, расовым, религиозным, национальным признакам (любым признакам не связанным, с профессиональными или деловыми качествами соискателя), а также установление каких-либо прямых или косвенных ограничений или преимуществ.

Иными словами, отказать в приеме на работу работодатель вправе, если отказ обоснован деловыми или профессиональными качествами потенциального работника.

Соответственно, общие правила поступления на муниципальную службу регулируются нормами Трудового Кодекса РФ, а специальные – ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Такая правовая конструкция означает, что трудовые отношения муниципальных служащих регулируются нормами Трудового кодекса РФ и иными правовыми актами в области труда, однако при применении положений трудового законодательства должны учитываться установленные Законом о муниципальной службе определенные особенности, связанные с публичностью деятельности муниципальных служащих.<sup>19</sup>

Правом поступления на муниципальную службу обладают, совершеннолетние дееспособны граждане, владеющие государственным

---

<sup>19</sup> Мускеева Л.И. Особенности регулирования труда на муниципальной службе М: Журнал: Справочник кадровика, По состоянию на: 08.01.2013, Год: 2013, Номер: №2

языком РФ, а также соответствующие установленным законом квалификационным требованиям, при отсутствии обстоятельств, исключающих возможность быть принятым на муниципальную службу. Указанные требования регламентированы в ст.16 ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»<sup>20</sup>.

Традиционно принято считать, что существует некая зависимость и взаимообусловленность между такими категориями, как поступление на муниципальную службу и наличие российского гражданства у лица, претендующего на замещение муниципальной должности. Утрата гражданства Российской Федерации является абсолютным основанием для прекращения официальных трудовых отношений. Однако по смыслу ст.ст.13 и 19 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ граждане иностранных государств, являющиеся участниками международных договоров Российской Федерации, в соответствии с которыми иностранные граждане имеют право находиться на муниципальной службе, также имеют право поступать на муниципальную службу. Однако в настоящее время таких договоров нет, поэтому можно говорить, что к муниципальной службе в РФ в настоящее время допущены только граждане РФ.

Наряду с этим Законом установлено условие о возрасте муниципального служащего. Возраст приема на муниципальную службу составляет - 18 лет, в то же время согласно Трудовому кодексу, полная трудоспособность начинается с 16-летнего возраста. Как отмечают некоторые авторы, это обусловлено высокой ответственностью муниципальных служащих за выполнение своих должностных обязанностей по обеспечению полномочий органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования или лица, занимающего муниципальную должность, а также особыми требованиями, предъявляемыми к муниципальным служащим.

---

<sup>20</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02 марта 2007 г. №25-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СЗ РФ. — 2007. — №10

Новым требованием, которое ранее не было предусмотрено законом «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации», является то, что гражданин, поступающий на муниципальную службу, должен владеть государственным языком Российской Федерации. Кроме того, ст.3 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ установлено право граждан Российской Федерации на равный доступ к муниципальным услугам, в том числе независимо от языка. Как отмечается в литературе, новая транскрипция аналогичной нормы ст.4 нового Закона не содержит такой законодательной формулы. Согласно ст. 68 Конституции РФ и Федерального закона «О государственном языке Российской Федерации» от 1 июня 2005 года №53-ФЗ государственным языком Российской Федерации на всей ее территории является русский язык. Соответственно, лицо, претендующее на должность на муниципальной службе, должно свободно владеть русским языком.

Кроме того, человек, поступающий на муниципальную службу, должен соответствовать определенным квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, к опыту муниципальной (государственной) службы или опыту работы по специальности и профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для выполнения служебных обязанностей.

Следует отметить, что до Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ квалификационные требования обычно устанавливались законами субъектов Российской Федерации. В большинстве субъектов Российской Федерации это было сделано в законе «О муниципальной службе».

В качестве примера можно привести недействующий Закон Красноярского края от 21 октября 1997 г. №15-580 «О муниципальной службе в Красноярском крае» и др. В настоящее время эти правила подлежат отмене, поскольку в компетенцию субъекта входит принятие только типовых положений. Непосредственно квалификационные требования должны быть

утверждены актами органов местного самоуправления<sup>21</sup>. Кроме того может служить Положение об утверждении квалификационных требований к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы или стажу работы по специальности, необходимым для замещения должностей муниципальной службы в администрации Пировского района и структурных подразделениях администрации Пировского района, которое было утверждено постановлением Главы района от 29.08.2016г. №318-п, в соответствии с ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и законом Красноярского края от 24.04.2008 №5-1565 «Об особенностях правового регулирования муниципальной службы в Красноярском крае».

Наконец, для поступления на муниципальную службу не должно быть никаких обстоятельств, исключающих возможность поступления на муниципальную службу. Эти обстоятельства названы в статье 13 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ и представляют собой ограничения, связанные с муниципальной службой.

Нанимателем для муниципального служащего является муниципальное образование, от имени которого полномочия нанимателя осуществляет представитель нанимателя (работодатель). Им может быть глава муниципального образования, руководитель органа местного самоуправления, председатель избирательной комиссии муниципального образования или иное лицо, уполномоченное исполнять обязанности представителя нанимателя (работодателя).

При поступлении на муниципальную службу гражданин представляет документы, указанные в ч.3 ст.16 Закона №25-ФЗ. Данный перечень несколько отличается от установленного в ст.65 ТК РФ.

В частности, к таким документам относятся:

1) заявление с просьбой о поступлении на муниципальную службу и замещении должности муниципальной службы;

---

<sup>21</sup> Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда : доклад на Пятой Междунар. науч.-практ. конф. 27–30 мая 2009 г. // Юридическое образование и наука. — 2009. — №3 [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.counselnet.ru/> (дата обращения: 16.05.2020).

2) собственноручно заполненная и подписанная анкета по форме (в ред. распоряжения Правительства РФ от 16.10.2007 N 1428-р, Постановления Правительства РФ от 05.03.2018 N 227, распоряжений Правительства РФ от 27.03.2019 N 543-р, от 20.09.2019 N 2140-р, от 20.11.2019 N 2745-р), установленная уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

3) паспорт;

4) трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;

5) документ об образовании;

6) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;

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

8) документы воинского учета - для граждан, пребывающих в запасе, и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

9) заключение медицинской организации об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу;

10) сведения о доходах за год, предшествующий году поступления на муниципальную службу, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

10.1) сведения, предусмотренные статьей 15.1 Федерального закона № 25-ФЗ;

11) иные документы, предусмотренные федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации

Сведения, представленные кандидатом на должность муниципальной службы, подлежат проверке.



В этом же Законе говорится о том, что прием гражданина на муниципальную службу оформляется актом представителя нанимателя (работодатель) о назначении на должность муниципальной службы. Представитель нанимателя (работодатель) и муниципальный служащий являются сторонами трудового договора при поступлении на муниципальную службу<sup>22</sup>.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником копии трудового договора должно быть подтверждено подписью работника на копии трудового договора, хранящейся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник начал работать с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Если работник фактически допущен к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического приема работника на работу.

Трудоустройство оформляется приказом (распоряжением) работодателя, выданным на основании трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику за подписью в течение трех дней со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (инструкции).

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По

---

<sup>22</sup> Прокофьев, С. Е. Государственная и муниципальная служба. Учебник и практикум / С.Е. Прокофьев, С.Г. Еремин. - М.: Юрайт, 2019. – С. 276

требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (часть вторая ст.68 ТК РФ).

Важное значение при заключении трудового договора имеет его продолжительность, иными словами – срок трудового договора. Трудовые договоры заключаются на определенный срок и на неопределенный срок.

Федеральный закон от 02.03.2007 №25-ФЗ не содержит положений о срочных трудовых договорах. Исключение составляют п.2 ст.7, где речь идет о муниципальных служащих, непосредственно обеспечивающих исполнение полномочий лица, замещающего муниципальную должность, а также п.2 ст.19, в которой сказано о срочном трудовом договоре с муниципальным служащим, достигшим предельного возраста нахождения на службе.

Один такой случай касается глав местных администраций. Глава местной администрации назначается на должность по контракту, заключаемому по результатам конкурса на замещение указанной должности (например, советник, помощник главы муниципального образования и др.), такие должности муниципальной службы замещаются путем заключения с муниципальным служащим трудового договора на срок полномочий указанного лица.

Что же касается главы администрации, то тут особый случай. Поскольку иные запреты к главе администрации не применяются, для главы регламентирована иная форма ограничений.

Трудовой договор с главой администрации может быть прекращен в случае смерти, по собственному желанию, по соглашению сторон или в судебном порядке на основании заявления, отстранения от должности, признания судом недееспособности или ограниченной недееспособности, выезда из Российской Федерации на постоянное место жительства, вступления в законную силу обвинительного приговора суда в отношении него. Данный перечень не является исчерпывающим, другие случаи установлены Законом.

На основании норм и правил, которые представлены выше, можно сделать общий вывод, что исчерпывающий перечень установлен Законом и законодателем он не может быть изменен. Иначе говоря, многие правила, которые не допустимы обычному муниципальному служащему, допустимы главе администрации. Например, глава администрации не может быть уволен по причине прогула, или если он находится на работе в нетрезвом состоянии, что совсем недопустимо. Но законодателем данные нормы не отмечены. Поэтому в целях рекомендаций хочется обратить внимание на изменение данных норм законодательства, сказать, что к главе администрации также должен применяться Трудовой кодекс РФ как и к остальным муниципальным служащим.

Второй случай - заключение срочных трудовых договоров с муниципальными служащими, достигшими предельного возраста нахождения на службе. Исходя из п.2 ст.19 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ допускается продление срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы. Однократное продление срока нахождения на муниципальной службе муниципального служащего допускается не более чем на один год. Из этих положений можно сделать следующие выводы. Во-первых, продление срока нахождения на муниципальной службе лица, достигшего предельного возраста, не является обязательным для представителя нанимателя (работодателя). Однако если такое решение принято, то заключение срочного трудового договора с муниципальным служащим обязательно. Во-вторых, количество продлений срока нахождения на муниципальной службе не установлено, но каждое продление должно быть произведено на срок не более одного года.

До сих пор речь шла о случаях обязательного заключения срочного трудового договора с муниципальными служащими (ч.1 ст.59 ТК РФ). Что касается случаев, когда трудовой договор с муниципальными служащими

может заключаться на определенный срок, то они предусмотрены в ч.2 ст.59 ТК РФ. Это заключение трудового договора:

- 1) с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- 2) с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- 3) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (при этом срок трудового договора с данными лицами должен определяться либо уставом муниципального образования, либо соглашением сторон);
- 4) с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- 5) с лицами, поступающими на работу по совместительству.

Наличие трудового договора между работником и работодателем является основанием начала трудовых отношений.

Российское трудовое законодательство ориентировано в первую очередь на защиту интересов работников, поэтому вероятность издержек, связанных с заключением и расторжением трудовых договоров, и их размер довольно высок. Минимизировать затраты, если они возникают, работодатель может только знанием и грамотным использованием закона при работе с трудовыми договорами.

Институт трудового договора является основной правовой формой реализации конституционного принципа свободы и труда гражданина. В Конституции Российской Федерации говорится: «Труд свободен. Каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию».<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Конституция Российской Федерации Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (в ред. от 30 декабря 2008 г., от 05 февраля 2014 г., от 21 июля 2014 г. №11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. №31. Ст.4398.

## **2.2. Содержание трудового договора с муниципальным служащим**

Содержание трудового договора с муниципальным служащим должно соответствовать положениям ст.57 ТК РФ. В то же время режим рабочего времени, времени отдыха, условия оплаты труда регламентированы Законом №25-ФЗ и законами субъектов РФ. В частности, рабочее время муниципальных служащих регулируется трудовым законодательством и согласно ст.91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (ст.320 ТК РФ).

В то же время ст.21 Закона №25-ФЗ установлен более продолжительный по сравнению с закрепленным в ст.115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск муниципального служащего, составляющий 30 календарных дней. Указано, что для муниципальных служащих, замещающих должности отдельных групп должностей муниципальной службы, законами субъектов РФ может устанавливаться ежегодный основной оплачиваемый отпуск большей продолжительности. Также предусмотрены отпуска за выслугу лет.

Заключение трудового договора с муниципальным служащим осуществляется на основании положений Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Данная особенность регулирования позволяет составить сам трудовой договор в индивидуальном порядке в отношении конкретного работника. Положения, касающиеся содержания договора, которые содержатся в ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации, должны быть отражены в тексте заключенного трудового договора.

К числу основных положений, которые должны быть включены в содержание такого документа, относятся:

1. Указание должности, на которую будет принят муниципальный служащий, а также сведения о том, какие трудовые функции ему будут возложены в соответствии с его должностной инструкцией;
2. Отражение сведений о месте работы и характере работы работника, в том числе если работа носит командировочный характер;
3. Размер заработной платы и других вариантах выплаты вознаграждения за выполнение своих должностных функций, в том числе в части премирования работника за качественную работу;
4. Сведения о наличии или отсутствии испытательного срока при поступлении на муниципальную службу в конкретной должности;
5. Сведения о начале самого трудового договора и сроке, на который он заключен (в случае срочного трудового договора он не может быть действителен более пяти лет со дня подписания, но может быть продлен при наличии соответствующих условий).

В соответствии со ст.56 ТК РФ трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка<sup>24</sup>.

Трудовой договор должен быть подписан, для этого недостаточно сделать запись в трудовой книжке. Если такая ситуация развивается, то это прямое нарушение трудового законодательства. Однако трудовой договор

---

<sup>24</sup> Тыщенко А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности. М., 2017. С.136

считается заключенным, если работник приступил к работе с разрешения работодателя или его уполномоченного представителя.

Граждане, занимавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых установлен нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы вправе занимать должности в организациях, если определенные функции государственного управления этими организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов, которая дается в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Граждане, занявшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых установлен нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны сообщить работодателю о последнем месте службы при заключении трудовых договоров.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещающими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых установлен нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщить о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателя) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Запрещается требовать от лица, претендующего на трудоустройство, иных документов, чем те, которые предусмотрены настоящим Кодексом,

иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации<sup>25</sup>.

При первом заключении трудового договора работодатель выдает трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

Если лицо, претендующее на работу, не имеет трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по какой-либо иной причине, работодатель обязан выдать новую трудовую книжку по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки).

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о работе и трудовом опыте работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным Правительством Российской Федерации.

Работодатель ведет трудовые книжки по каждому работнику, проработавшему у него более пяти дней, в том случае, когда работа у этого работодателя является основной для работника.

Трудовая книжка содержит сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работника, а также основания для расторжения трудового договора и сведения о премиях за успехи в работе. Сведения о штрафах не заносятся в трудовую книжку, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По требованию работника сведения о неполном рабочем дне вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего неполный рабочий день.

---

<sup>25</sup> Щербаков, Ю.Н. Государственная и муниципальная служба. Гриф МО РФ / Ю.Н. Щербаков. - М.: Феникс, 2019. – С. 320



### **2.3. Некоторые особенности прохождения муниципальной службы**

В настоящее время по сравнению с прошлыми годами работа на муниципальной службе имеет свои специфические направления. В советское время муниципальным служащим предъявлялось множество требования как на самой должности, но и быть олицетворением подражания, на кого надо было равняться. Муниципальный служащий является лицом, на которого смотрит масса людей, поэтому данная должность является весьма ответственной. Необходимо обратить внимание на то, что работа на муниципальной службе предполагает несколько направлений, а именно: поступление на муниципальную службу, ее прохождение и завершение. На каждой стадии муниципальный служащий выполняет определенные функции, регламентированные Трудовым кодексом РФ.

Любой этап характеризуется своей последовательностью выполнения тех или иных обязанностей. Также не стоит забывать о том, что на любой службе вероятны перемещения по карьерной лестнице между данными этапами. В зависимости от того на сколько ответственно служащий относился к собственной работе и зависит карьера. В силу специфики муниципальной службы продвижение по карьерной лестнице предполагает некоторые особенности, например, прохождение аттестации как показатель того, что служащий в процессе своей работы обязан постоянно обучаться. Как позитивную особенность нужно отметить применение некоторых видов поощрений за безупречную и эффективную муниципальную службу, а в качестве негативной – применение особых дисциплинарных взысканий.

Аттестация служащего реализуется аттестационной комиссией, которая предъявляет определенные требования к муниципальным служащим. Аттестация проходит один раз в год, для некоторых служащих аттестация должна быть обязательной, для высших органов руководства с которыми заключен контракт – аттестация не обязательна. После прохождения аттестации, комиссия определяет уровень служащего, способен ли он

работать дальше на своей должности, или должен быть уволен в связи с непрофессионализмом, либо же должен быть понижен в должности.

Положение о проведении аттестации муниципальных служащих утверждается муниципальным правовым актом в соответствии с Типовым положением о проведении аттестации муниципальных служащих, утверждаемым Законом субъекта РФ. В Красноярском крае действует Типовое положение о проведении аттестации муниципальных служащих, утверждаемым Законом Красноярского края от 24.04.2008 №5-1565 (далее – Положение).

В соответствии с Положением, аттестация проводится не реже одного раза в три года. Она проводится в целях определения соответствия муниципального служащего замещаемой должности муниципальной службы на основе оценки исполнения им должностных обязанностей, его профессиональной служебной деятельности за аттестационный период и уровня знаний законодательства применительно к профессиональной деятельности муниципального служащего.

Аттестации не подлежат муниципальные служащие, которые замещают должность менее одного года, служащие, достигшие 60-летнего возраста, беременные женщины и служащие, находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, а также муниципальные служащие замещающие должность по срочному трудовому договору.

Оценка служебной деятельности муниципального служащего основывается на его соответствии квалификационным требованиям по замещаемой должности, определении его участия в решении поставленных перед соответствующим подразделением задач, сложности выполняемой им работы, ее результативности. При этом учитываются профессиональные знания муниципального служащего, опыт работы, повышение квалификации и переподготовки, а также в отношении соответствующей группы должностей организаторские способности.

В результате аттестации муниципального служащего дается одна из

следующих оценок: соответствует замещаемой должности; соответствует замещаемой должности при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии по его служебной деятельности; не соответствует замещаемой муниципальной должности.

Результаты аттестации (оценка и рекомендации) заносятся в аттестационный лист муниципального служащего.

В случае признания муниципального служащего не соответствующим замещаемой должности может быть принято решение о направлении муниципального служащего на повышение квалификации или переподготовку, о переводе с согласия муниципального служащего на другую должность муниципальной службы.

При отказе муниципального служащего от повышения квалификации, переподготовки или перевода на другую должность муниципальной службы руководитель вправе принять решение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

По результатам аттестации муниципального служащего аттестационная комиссия выносит решение о том, соответствует муниципальный служащий замещаемой должности муниципальной службы или не соответствует. Аттестационная комиссия может давать рекомендации о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе, в том числе о повышении их в должности, а в случае необходимости – рекомендации об улучшении деятельности аттестуемых муниципальных служащих. Результаты аттестации сообщаются аттестованным муниципальным служащим непосредственно после подведения итогов голосования. Материалы аттестации передаются представителю нанимателя (работодателю).

За безупречную и эффективную муниципальную службу могут применяться виды поощрения муниципального служащего, установленные муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

1) Основными видами поощрения муниципального служащего являются:

объявление благодарности;

выплата единовременного денежного поощрения, в том числе в связи с выходом на пенсию;

награждение почетной грамотой органа местного самоуправления, избирательной комиссии городского округа;

награждение ценным подарком;

досрочное присвоение очередного классного чина муниципальных служащих;

присвоение классного чина муниципальных служащих на одну ступень выше классного чина муниципальных служащих;

присвоение почетного звания «Почетный гражданин Арамильского городского округа»;

2) Применение поощрения муниципального служащего осуществляется представителем нанимателя (работодателя) в порядке, установленном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами.

4. За совершение дисциплинарного проступка — неисполнение или ненадлежащее исполнение муниципальным служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей — представитель нанимателя (работодатель) имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

— замечание;

— выговор;

— увольнение с муниципальной службы по соответствующим основаниям;

1) Муниципальный служащий, совершивший дисциплинарный проступок, может быть временно (но не более чем на один месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранен от

исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания. Отстранение муниципального служащего от исполнения должностных обязанностей в этом случае производится муниципальным правовым актом;

2) Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий определяется трудовым законодательством.

Мы уже выяснили, что одним из основополагающих условий эффективного выполнения муниципальной службой стоящих перед ней задач, является профессионализм и компетентность муниципальных служащих.

Это не случайно, поскольку муниципальные служащие являются значимыми участниками общественных отношений, в первую очередь, в процессах обеспечения решения вопросов местного значения в муниципальном образовании.

Но, современные научные исследования и практика свидетельствуют, что эффективность деятельности муниципальных служащих во многом зависит не только от их знаний, практических навыков, опыта профессиональной деятельности, но и от личностно-профессиональных качеств, а также от социально-психологических особенностей их деятельности.

К сожалению, новая социальная роль муниципальной службы в преобразующихся экономических и социальных условиях до конца не изучена, что порождает определённые проблемы в проведении её реформы, в целях адаптации к новым условиям. Между тем, представляется весьма важным научно обоснованное определение места муниципальной службы в процессах, проходящих в обществе, и это, прежде всего, связано с особым положением муниципальной службы, которое проявляется в том, что она одновременно является властной структурой, социальным институтом и специфическим профессиональным организмом, испытываемым в настоящее время трудности объективного и субъективного порядка.

В период преобразования общественных отношений значительная часть муниципальных служащих, хорошо выполнявших свои обязанности в прежних условиях, оказалась неспособной адаптироваться к новым условиям работы и требованиям, к смене психологических установок в сфере управления, и вынуждена была покинуть муниципальную службу. Вместо них на муниципальную службу пришли люди, зачастую профессионально слабо подготовленные к исполнению муниципальной должности в объёме требований, установленных законодательством. Кроме того, проводимые социологические исследования, к сожалению, выявили факт неоправданно форсированного роста численности муниципальных служащих в последнее время, причём этот процесс происходил часто в ущерб их компетентности и профессионализму.

Особо стоит отметить, что современное состояние системы муниципального управления делает актуальным изучение деятельности муниципальных служащих с точки зрения её специфических социально-психологических характеристик.

Кроме того, поскольку Федеральный закон от 02.03.2007 №25-ФЗ закрепляет принципы организации муниципальной службы, а также правовое положение муниципальных служащих, понятно, что социально-психологические свойства деятельности муниципальных служащих имеют тесную связь с социальными и психологическими характеристиками самих муниципальных служащих.

При этом необходимо иметь в виду, что муниципальная служба является одним из главных посредников в системе отношений государства и гражданского общества, а муниципальные служащие представляют собой профессиональную группу, обладающую определенными профессиональными психологическими свойствами.

Для социально-психологических свойств деятельности муниципальных служащих важным фактором является то, что муниципальные служащие создают своеобразную социальную группу людей, которые выполняют

обязанности занимаемых должностей в органах муниципальной власти на основе трудового договора (контракта), за счет средств местного бюджета, имеющих установленный законодательно правовой статус. Обязанностям этой группы людей присущ публичный характер.

В то же время, им присуща склонность к установившемуся в течение длительного времени порядку, к использованию в своей деятельности привычных, давно выработанных управленческих технологий. Стабильной для характеристики деятельности муниципальных служащих является также достаточно высокая степень активности, целеустремленности, инициативности.

Однако, имеет место и недостаточно высокий уровень умения воспринимать поведенческие характеристики других людей и формировать представления об их намерениях, способностях, эмоциях и установках и завышенные показатели личных притязаний. Особо надо выделить стремление некоторых из них как можно более выигрышно преподнести руководству, обществу результаты лично своей деятельности, независимо от реальных достижений. Между тем, муниципальная служба предполагает общность деятельности и действий всех муниципальных служащих.

Это, в свою очередь, предполагает, что деятельности муниципальных служащих в рамках должностного регламента при выполнении ими своих функциональных обязанностей, должны быть характерны такие социально-психологические свойства, как:

- внутриорганизационное взаимодействие, то есть взаимодействие с коллегами, руководством, подчиненными;
- взаимодействие с окружающим миром – обществом, населением, гражданами;
- взаимодействие с государственными служащими органов государственной власти, а также с представителями различных структур гражданского общества - политических, общественных и религиозных организаций и т.д.;

## 2.4. Особенности прекращения трудового договора

Каждый гражданин имеет право на труд, и каждый его может реализовать по - разному: кто-то работает по договорам подряда, кто-то предпочитает открыть свое дело, но в основном работает по найму, следовательно, заключается трудовой договор с работодателем. Обе стороны трудового договора заинтересованы в стабильности трудовых правоотношений. Важно, чтобы стороны соблюдали права и интересы друг друга.

На сегодняшний день имеется множество случаев нарушения работодателями прав работников, а также незаконных увольнений. В связи с этим необходимо уделить особое внимание вопросу о расторжении трудового договора за виновные действия работника. Возникает большое количество споров, которые не могут быть урегулированы между работником и работодателем без посредника, что в последствие расторжения трудового договора ущемляются права работника, что в итоге приводит к обращению той или иной стороны за судебной защитой.

Исследование института «прекращение трудового договора», содержащегося в российском трудовом законодательстве, имманентно связано с вопросом определения степени его соотношения с такими правовыми установлениями, как «расторжение трудового договора» и «увольнение работника».

Научных работ, посвященных данной проблематике, не столь много на страницах юридической печати. Особое внимание из всех изысканий в области трудового права, посвященных вопросам прекращения и расторжения трудовых договоров, следует уделить точкам зрения В.Н Толкуновой, Г.А. Агафоновой, А.Я. Петрова и А.М. Куренного, как наиболее ярким и обоснованным.

А.Я. Петров также замечает, что Трудовой кодекс Российской



Федерации содержит в себе отличные по своему содержанию понятия: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника». Прекращение трудового договора, по его мнению, есть широкое по смыслу определение, которое включает в себя все основания прекращения действия трудового договора. Понятие «расторжение трудового договора» является прекращением действия трудового договора по инициативе работодателя или работника, а также оно возможно по соглашению сторон. Термин «увольнение» в отличие от рассмотренных относится не к самому институту трудового договора, а к личности работника и является неким правовым последствием прекращения (расторжения) трудового договора<sup>26</sup>.

Несколько иная позиция по данному вопросу содержится в работе А.М. Куренного. Он отмечает, что определяя обстоятельства, обуславливающие прекращение трудового договора, законодателем используются разные термины. «Прекращение трудового договора» применимо в качестве более общей категории, включающей в себя абсолютно все случаи, когда трудовой договор прекращается. Термин «расторжение трудового договора» уместен тогда, когда выражена инициатива одной из сторон по его прекращению. Понятие «увольнение» используется в целях уточнения процедуры прекращения трудового договора.<sup>27</sup>

Таким образом, относительно соотношения понятий «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника» можно сказать, что позиции ученых по данному вопросу несколько различны. Однако преобладающей является точка зрения, подкрепленная нормативными предписаниями Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой «прекращение трудового договора» – понятие, включающее в себя все основания прекращения действия трудового договора, а расторжение трудового договора – одно из

---

<sup>26</sup> Петров А.Я. Трудовой договор: учеб.-практ. пособие для магистров. М.: Юрайт, 2013. С. 104.

<sup>27</sup> Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного. М.: Правоведение, 2015.

обобщенных оснований его прекращения, связанное с односторонним волеизъявлением стороны трудового договора. Увольнение работника есть правовое последствие прекращения (расторжения) трудового договора.

Заручившись мнениями ученых-правоведов относительно понимания терминов «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника», обратимся к положениям Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующим основания прекращения трудового договора.

В соответствии со статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>28</sup> прекращение трудового договора возможно вследствие:

1. Соглашения сторон трудового договора; истечения срока трудового договора, на который он был заключен;
2. Расторжения по инициативе работника либо по инициативе работодателя трудового договора;
3. Перевода работника с его согласия или по его просьбе к другому работодателю на работу или переход на выборную работу, должность; отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности организации, ее реорганизацией, с изменением типов государственного, муниципального учреждения;
4. Отказа от продолжения работы работника в связи с изменениями условий трудового договора, определенных сторонами;
5. Отказа работника от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением либо вследствие отсутствия у работодателя необходимой работы;
6. Отказа от перевода на работу работника в другую местность вместе с работодателем; наступления обстоятельств, которые не зависят от воли сторон;

---

<sup>28</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. №1 (ч. 1). Ст.3.

7. Нарушения правил заключения трудового договора, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами, в случае если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Изложенное иными словами можно назвать юридическими фактами, с которыми Трудовой кодекс Российской Федерации связывает прекращение трудового правоотношения.

Приведенный перечень оснований прекращения трудового договора не является закрытым, поскольку в силу ч.2 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые договоры могут быть прекращены и по другим основаниям, предусмотренным как самим Трудовым кодексом Российской Федерации, так и иными федеральными законами.

Иные основания прекращения трудовых правоотношений, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, можно объединить в три группы.

Первую группу иных, отличных от общих оснований прекращения трудового договора, но предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, составляют основания, направленные на конкретизацию некоторых общих оснований, предусмотренных ч.1 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации. К ним относимы следующие: соглашение сторон; истечение срока действия трудового договора; увольнение по собственному желанию работника, по инициативе работодателя; наступление обстоятельств, не зависящих от воли сторон; нарушение правил заключения трудового договора.

Ко второй группе иных оснований прекращения трудового договора относятся основания его прекращения в зависимости от категорий работников.

С работающим на условиях совместительства лицом трудовой договор, который был заключен на неопределенный срок, может быть прекращен при приеме на работу работника, для которого эта работа будет считаться

основной (ст.278 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу ст.336 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор с педагогическим работником может быть прекращен в случае: повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательной организации; применения методов воспитания, связанных с физическим либо психическим насилием над личностью обучающегося; достижения предельного возраста.

Третью группу иных оснований прекращения трудового договора образуют случаи, подпадающие под установленные специальным законодательством общие основания прекращения трудового договора. При этом данные основания могут быть названы как в самом трудовом договоре, так и законодательном акте.

Трудовым кодексом Российской Федерации допускается установление дополнительных оснований прекращения трудового договора непосредственно в самом трудовом договоре, заключаемого с: руководителями организации (ч.2 ст.278); работниками, работающим у работодателя – физического лица (ст.307); надомниками (ст.312); работником, который работает у работодателя, являющимся религиозной организацией (ч.1 ст.347).

Иные основания прекращения трудового договора содержатся и в специальных федеральных законах.

Например, согласно ст.33 Федерального закона от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации<sup>29</sup>» государственный гражданский служащий может быть освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы за несоблюдение ограничений и запретов, которые связаны с прохождением гражданской службы.

Подводя итог рассмотрению оснований прекращения трудового

---

<sup>29</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ (ред. от 21.11.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. №31. Ст.3215.

договора следует отметить следующее.

Основания прекращения трудового договора – это юридические факты, с которыми законодательство связывает прекращение действия трудовых договоров и трудовых правоотношений. Данные основания можно условно классифицировать на две группы: общие, предусмотренные ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации, и иные (дополнительные), содержащиеся в отдельных нормах Трудового кодекса Российской Федерации, в специальном отраслевом законодательстве, а также в определенных случаях, предусмотренные трудовым договором.

Каждые муниципальные учреждения, организации и государственные органы заинтересованы в устойчивости правоотношений, которые связаны с фактором труда, т.е. со специализированными кадрами. Поэтому нормами трудового законодательства установлено правило, согласно которому как трудовой договор, так и служебный контракт могут быть прекращены лишь по основаниям, установленном законе.

Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный ст.77 ТК РФ, не является закрытым. Данный перечень может быть расширен и в самом Трудовом кодексе РФ, и в иных федеральных законах. Более того, дополнительные основания могут быть предусмотрены и в трудовом договоре, но это возможно только в отношении отдельных категорий работников (например, надомники, руководители) и работодателей (например, физические лица). Каждое из оснований прекращения трудового договора имеет свои особенности.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Муниципальная служба - это институт профессионально-управленческой деятельности, в состав которого входит нормативно-правовая база, регулирующая права и обязанности, ограничения, запреты, стимулирование, ответственность должностных лиц, порядок начала и прекращения трудовых отношений<sup>30</sup>. В узком смысле муниципальная служба всегда определялась через осуществляемую на постоянной основе профессиональную деятельность, а значит, ей присущи все свойства данной деятельности. Муниципальная служба - это некий определённый вид деятельности людей, связанный с органами местного самоуправления.

Правовое регулирование муниципальной службы на федеральном уровне основано на положениях Конституции Российской Федерации, международных актах, нормах Трудового кодекса Российской Федерации, на региональном уровне это законы субъектов, на муниципальном уровне это уставы муниципальных образований. Однако процесс создания нормативной правовой базы муниципальной службы на данном этапе развития страны еще не завершен.

Для подтверждения трудоустройства на такую службу используется механизм заключения трудовых договоров (за исключением внесения специальной записи в трудовую книжку), которые имеют ряд своих особенностей. В отличие от стандартного трудового договора, заключаемого практически со всеми работниками, трудовой договор с муниципальным служащим имеет ряд существенных отличий, в том числе и в плане нормативных вопросов с точки зрения нормативной базы.

Муниципальные служащие обладают особым правовым статусом с присущими только ему характерными свойствами, что, в свою очередь, определяет особый порядок поступления на муниципальную службу и

---

<sup>30</sup> Огородников В.И., Барбаков Г.О. Муниципальная служба как вид публичной службы. Тюменский индустриальный университет, 2013. С. 265-271.

заключения трудового договора.

Механизм прохождения муниципальной службы представляет собой сложную систему, включающую определенный порядок кадровой деятельности, основанный на выявлении закономерностей, научных принципов, управленческой логики, действующей нормативной правовой базы по вопросам поступления, прохождения и прекращения муниципальной службы.

Основания прекращения трудового договора – это юридические факты, с которыми законодательство связывает прекращение действия трудовых договоров и трудовых правоотношений. Данные основания можно условно классифицировать на две группы: общие, предусмотренные ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации, и иные (дополнительные), содержащиеся в отдельных нормах Трудового кодекса Российской Федерации, в специальном отраслевом законодательстве, а также в определенных случаях, предусмотренные трудовым договором.

Для развития и совершенствования муниципальной службы необходима разработка и реализация специального Положения, предусматривающего повышение эффективности профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

Широкий спектр рассматриваемых вопросов, охваченных в процессе переподготовки и повышения квалификации, позволит повысить качество муниципального управления. В результате обучения повысится образовательный уровень муниципальных служащих, их правовая компетентность, компетентность в финансовых вопросах, персональная ответственность за принимаемые решения, инициативность, эффективность работы.

Вопросы регулирования труда муниципальных служащих представляют существенную проблему, поскольку здесь действует не только прямо регулирующее специальное законодательство о местном

самоуправлении, а так же Трудовой кодекс Российской Федерации, но и другие акты общего законодательства о труде. Важно учитывать применение норм трудового законодательства в единстве с нормами публичного права при рассмотрении вопросов к муниципальным служащим. В ином случае не исключены существенные ошибки, которые могут быть в судебном порядке признаны нарушениями законодательства с вытекающими отсюда последствиями



## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативно-правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 года) // СПС Консультант Плюс
2. Федеральный закон от 2 марта 2007 №25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" // СПС Консультант Плюс
3. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СПС Консультант Плюс
4. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020) // СПС Консультант Плюс
5. Федеральный закон от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // СЗ РФ. 06.10.2003г. – №40 – Ст. 4746.
6. О государственной тайне: Закон Российской Федерации № 5485-1 от 21.07.1993 (с изм. и доп.) // СПС Консультант Плюс
7. Закон Красноярского края от 24.04.2008 №5-1565 «Об особенностях правового регулирования муниципальной службы в Красноярском крае» // "Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края" 19.05.2008 – № 23(244)
8. Федеральный закон от 28.08.1995 N 154-ФЗ (ред. от 21.07.2005) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (утратил силу) // "Собрание законодательства РФ", 28.08.1995г. – №35 – Ст. 3506.
9. Федеральный закон от 8 января 1998 г. N 8-ФЗ "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) (утратил силу) // СЗ РФ. 12.01.1998 г. – № 2 – Ст. 224.

### Специальная литература:

10. Административное право (под ред. Ю. М. Козлова). М., 2000г. – 5 с.
11. Административное право: Учебник / Под ред. Л.Л. Попова, М.С. Студеникиной. М.: Норма, 2013.
12. Азаров Г.П. Договоры, контракты о труде / Г.П. Азаров // СПС КонсультантПлюс. 2009.
13. Алексеев, С.С. Теория государства и права / С.С. Алексеев. М.: ЭКС-МО, 2011г. – 523 с.
14. Беляев, А. М. Современные кадровые технологии в органах власти: монография, 2015г. – 183 с.
15. Беляев, А. М. Современные кадровые технологии в органах власти: монография, 2015г. – 376 с.
16. Воронин А.Г., Лапин В.А., Широков А.Н. Основы управления муниципальным хозяйством. М.: Монф, 1997г. – 12 с.
17. Габараева З. В. Приоритет трудового законодательства над административным в служебных отношениях // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2014г. – №2 – 208 с.
18. Гаврилина А.К., Чиканова Л.А. Трудовой договор. Комментарий к разделу III Трудового кодекса Российской Федерации// Под общ. ред. профессора Ю.П. Орловского.-М.,2011г. – 50 с.
19. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права – 4 с.
20. Гольцов В.Б., Озеров В.С. Трудовое право и правовое регулирование профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих. – 212 с.
21. Гольцов В.Б., Озеров В.С. Трудовое право и правовое регулирование профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих: учебник- СПб., 2014г. – 188 с.
22. Государственная и муниципальная служба. Учебник. - Москва: СПб. [и др.] : Питер, 2018г. – 366 с.

23. Демьяненко А.Н., Обушков А.Л. Муниципальное управление: Учебное пособие. Хабаровск-Н. Новгород: ВВАГС, 1998г. – 15 с.
24. Зайцева Л.В. Антикоррупционные нормы и законодательство о государственной гражданской службе // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2010г. – №2 – 76 с.
25. Кирилин А.В., Нечаева Т.В. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». [Электронный ресурс] // URL: [http://kommentarii.org/gragd\\_slugb/index.html](http://kommentarii.org/gragd_slugb/index.html) (дата обращения 04.06.2019)
26. Кирьянов А.Ю. К вопросу об организации работы с кадровым резервом муниципальной службы, 2012. – 21 с.
27. Кирьянов А.Ю. К вопросу об организации работы с кадровым резервом муниципальной службы, 2012г. – 21 с.
28. Колесников А.В., Макаров А.О., Осипова И.Н., Беляев М.А. Комментарий к Федеральному закону от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://consultant.ru>, свободный (дата обращения 12.04.2019)
29. Корнийчук Г.А. Государственные служащие. Особенности регулирования труда – 70 с.
30. Куракин А.В. Административные запреты и ограничения как средство противодействия коррупции в системе государственной службы // Административное и муниципальное право. - 2015. - № 1.
31. Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда : доклад на Пятой Междунар. науч.-практ. конф. 27–30 мая 2009 г. // Юридическое образование и наука. — 2009. — №3 [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 16.05.2020).

32. Малышева М.Н. Правовая природа муниципальной службы и правовое положение муниципального служащего в Российской Федерации, 2011г. – № 5 – 50 с.

33. Мещерякова Т.Р. Применение трудового законодательства к регулированию отношений государственной гражданской службы // Вестник МГТУ им. Г.И. Носова. 2012г. – №4 – 96 с.

34. Мускеева, Л. И. Особенности регулирования труда на муниципальной службе / Л. И. Мускеева. // Справочник кадровика. -2013. - № 2. – 56-67 с.

35. Огородников В.И., Барбаков Г.О. Муниципальная служба как вид публичной службы. Тюменский индустриальный университет, 2013. 265-271 с.

36. Петров А.Я. Трудовой договор: учеб.-практ. пособие для магистров. М.: Юрайт, 2013. – 104 с.

37. Постовой Н.В., Таболин В.В., Черногор Н.Н. Муниципальное право России: учебник (под ред. д.ю.н. проф. Н.В. Постового). – М.: "Юриспруденция", 2015. – 32 с.

38. Прокофьев, С. Е. Государственная и муниципальная служба. Учебник и практикум / С.Е. Прокофьев, С.Г. Еремин. - М.: Юрайт, 2019. - 276 с.

39. Прокофьев, С. Е. Государственная и муниципальная служба. Учебник и практикум / С.Е. Прокофьев, С.Г. Еремин. - М.: Юрайт, 2019. – 276 с.

40. Собрание законодательства РФ, 2005. №23. Ст. 2199

41. Спектор А.А., Туманов Э.В. Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации" (постатейный). - М.: ЮРКОМПАНИ, 2009. 192 с.

42. Сурманидзе И.Н. Аспекты административно-правового статуса государственных гражданских служащих // Муниципальная служба. - 2014. - № 3 – 8-12 с.

43. Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного. М.: Правоведение, 2015.

44. Тыщенко А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности // М., 2017. – 136 с.


45. Уткин, Э.А. Государственное и муниципальное управление. Состояние местного самоуправления в России / Э.А. Уткин // Российский судья. – 2010. - № 5. – 45-58 с.

46. Чиркин В.Е. Государственное и муниципальное управление: учебник. - М.: "Юрист", 2003. – 6 с.

47. Щербаков, Ю.Н. Государственная и муниципальная служба. Гриф МО РФ / Ю.Н. Щербаков. - М.: Феникс, 2019. – 320 с.

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»


Юридический институт  
институт  
Трудового и экологического права  
кафедра

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
  
подпись Е.И. Петрова  
инициалы, фамилия  
« 30 » 06 2020 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

40.03.01 «Юриспруденция»  
код – наименование направления

Особенности трудового договора с муниципальным служащим

Руководитель  15.06.2020  
подпись, дата доцент, к.ю.н.  
должность, ученая степень

Е.И. Петрова  
инициалы, фамилия

Выпускник  15.06.2020  
подпись, дата

А.И. Шляхтина  
инициалы, фамилия

Красноярск 2020