

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Юридический институт
институт
Кафедра 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 регулирования труда работников, направляемых на работу
дипломатические представительства и консульские учреждения

Тема

Руководитель
подпись, дата

доцент, к.ю.н.
должность, ученая степень

С.П. Басалаева
инициалы, фамилия

Выпускник
подпись, дата

В.И. Хомич
инициалы, фамилия

Красноярск 2020

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Правовые основы труда работников, направляемых за границу РФ..	6
1.1. Виды работодателей: дипломатические представительства, консульские учреждения, представительства федеральных органов государственной власти и государственных учреждений	6
1.2. Правовые нормы, регулирующие трудовые отношения работников дипломатических представительств и консульских учреждений РФ	13
1.3. Категории сотрудников представительств и учреждений РФ за границей и порядок направления на работу за границу	27
Глава 2. Особенности трудового договора с работниками, направляемыми за границу	37
2.1. Условия труда и отдыха для работников, направляемых за границу по трудовому договору.....	37
2.2. Гарантии и компенсации для работников, направляемых за границу по трудовому договору.....	43
Глава 3. Служебный контракт с дипломатическим служащим РФ за границей.....	47
3.1. Понятие, предмет и стороны служебного контракта с дипломатическим служащим РФ за границей.....	47
3.2. Заключение, содержание, изменение и прекращение служебного контракта с дипломатическим служащим РФ за границей.....	52
Заключение.....	65
Библиографический список.....	68

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день дипломатическая служба имеет высокий уровень влияния на международные отношения. Тем самым актуальность данной темы очень высока. Приоритетными функциями данной деятельности являются обеспечение суверенитета и международной безопасности страны, представление и защита прав, свобод и законных интересов граждан, а также юридических лиц за границей.

В России и подавляющем большинстве иностранных государств дипломатическая служба является подвидом государственной гражданской службы. Современная тенденция развития российского законодательства по обособлению государственных гражданских служащих в отдельную категорию лиц, труд которых регулируется преимущественно нормами специальных законов, способствует появлению и развитию в научной среде мнений об особой природе отношений на государственной гражданской службе, в связи с чем они не подпадают под действие норм трудового права¹.

Более того, основные начала дипломатической деятельности, привилегии, иммунитеты и запреты, связанные с дипломатической службой закреплены на международном уровне в соответствующих актах. Также данный вид деятельности способствует развитию международных связей, установлению и закреплению межгосударственных отношений среди стран, в том числе, с различными государственными и общественными строями.

Деятельность и правовое положение дипломатического служащего регулируются Федеральным законом от 27 июля 2010 г. № 205-ФЗ «Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации», Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной

¹ Маврин С.П. Проблемы концепции и разработки нового Трудового кодекса РФ. / С.П. Маврин // Государство и право. – 2000. – № 10. – С. 59.

гражданской службе Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами РФ.

В частности, трудовые отношения работников, направленных на работу в дипломатическое представительство или консульское учреждение, подтверждаются наличием в Трудовом кодексе специальной главы 53, которая устанавливает особенности регулирования труда данной категории работников. Также, имеются нормативные акты МИДа РФ, регулирующие внутреннюю служебную деятельность дипломатических служащих, включая служебный распорядок центрального аппарата и загранучреждений.

Стоит сказать об уникальном характере деятельности дипломатических служащих. Итак, данная служба выполняется только на федеральном уровне, носит публичный характер в осуществлении своих функций, дипломаты действуют не только в рамках национальной системы государственной службы, но и на международной уровне, а также к данной категории работников предъявляются высокие квалификационные требования. Своеобразие трудовых отношений дипломатических служащих проявляется в установлении дополнительных гарантий, преимуществ, ограничений и изъятий. Немало вопросов возникает в практике применения законодательства о труде этих работников и его толковании.

Большая часть данной работы посвящена федеральным государственным гражданским служащим, а именно особенностям труда работников, направляемых в представительства Российской Федерации за рубежом, которые осуществляют функции дипломатического характера. Вышеупомянутые лица носят названия дипломатических представителей или дипломатических служащих.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие при направлении работников на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, регулируемые нормами трудового права.

Предметом исследования являются правовые нормы, регулирующие трудовые отношения дипломатических представителей за границей.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что в ходе его проведения сделаны выводы, развивающие и дополняющие положения общей теории трудового права и особые положения, в части, касающейся правового регулирования труда дипломатических служащих.

Структура бакалаврской работы обусловлена его предметом, объектом, нормативной и научной базой и состоит из введения, 3 глав, объединяющих 7 параграфов, заключения, библиографического списка.

ГЛАВА 1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ ЗА ГРАНИЦУ РФ

1.1. Виды работодателей: дипломатические представительства, консульские учреждения, представительства федеральных органов государственной власти и государственных учреждений

Работники, направляемые на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения, осуществляют свои трудовые функции и исполняют обязанности в государственных органах внешних сношений.

Государственные органы внешних сношений – это специальные органы, которые функционируют на территории страны и за ее пределами. Основными функциями, которых являются официальное представление интересов государства в других странах и иными субъектами международного права, а также обеспечение выполнения внешнеполитических целей, в частности защита прав и законных интересов государства, его граждан и организаций, которые находятся за рубежом².

В свою очередь органы внешних сношений делятся на две группы³:

1. Внутригосударственные (центральные) – они постоянно действуют и располагаются на территории данного государства. Данные органы образуются каждым государством и действуют самостоятельно и независимо. Центральные органы в зависимости от способа формирования и характера полномочий обычно подразделяются на специализированные и конституционные. Органом непосредственного оперативного руководства внешними сношениями является Министерство иностранных дел.

2. Зарубежные органы внешних сношений государств в зависимости от срока полномочий в свою очередь делятся на постоянные и временные. К

² Блищенко И.П. Дипломатическое право./ И.П. Блищенко // М. – 1990. - №2.- С.10-17.

³ Самович Ю.В. Курс лекций по международному праву: учебное пособие. / Ю.В. Самович // КемГУ – 2000. – С.137.

постоянным представительством относятся дипломатические представительства государств, аккредитованные в странах, с которыми поддерживаются дипломатические отношения; консульские представительства, торговые представительства; постоянные представительства государств при международных организациях. Напротив, временные представительства – это различные специальные миссии, которые направляются в другие государства для участия в церемониальных мероприятиях и ведения переговоров. А также делегации и группы наблюдателей на международных конференциях и так далее.

Устанавливается возможность принятия заграничными учреждениями локальных нормативных актов, это указано в ст. 339 ТК. Локальное регулирование условий труда в представительствах РФ за границей, как и в других организациях, осуществляется согласно ст. 8 ТК путем принятия руководителем заграничного представительства нормативного акта, содержащего нормы трудового права. Примером может служить положение о режиме служебного времени в заграничном представительстве, который устанавливается применительно к местным условиям, а также с учетом времени начала и окончания работы органов государственной власти, учреждений и других организаций страны пребывания.

Что же касается понятия «дипломатического представительства», то оно сформулировано в науке международного права и основано на нормативных правовых актах. Дипломатическое представительство – это орган одного государства, находящийся на территории другого государства для осуществления с ним официальных сношений. Учреждение же данного вида постоянного представительства происходит по обоюдному согласию договаривающихся государств, которое выражается в форме совместного коммюнике, а также обмена нотами.

Существует два вида дипломатических представительств: посольства и миссии.

Посольство является государственным органом внешних сношений РФ, осуществляющим представительство РФ в государстве пребывания⁴. Посольства – это представительства первого, высшего класса. Миссии – представительства второго класса. Миссия отличается от посольства тем, что создается для выполнения конкретных задач, например, миссия при международной организации.

Основными функциями дипломатических представительств являются:

1. Представительство своего государства в стране пребывания;
2. Ведение переговоров для установления межгосударственных отношений;
3. Защита интересов государства и его граждан в стране пребывания;
4. Установление условий и событий, происходящих в стране пребывания;

Как правило, должность руководителя посольства занимает Чрезвычайный полномочный посол. В случае отсутствия руководителя посольства в стране, место посла занимает Заместитель посла или Второе лицо.

Важно отметить, что все дипломатические представительства, независимо от вида, имеют официальный правовой статус, одни и те же привилегии и иммунитеты.

Штат дипломатического представительства состоит из главы представительства, дипломатического, а также административно-технического и обслуживающего персонала. Члены дипломатического персонала – это лица, имеющие дипломатический ранг, который присваивается дипломату в соответствии с существующими в стране правилами относительно прохождения дипломатической службы (послы, посланники, советники). К дипломатическому персоналу относятся также

⁴ Положения о посольстве Российской Федерации от 28 октября 1996 г. № 1497 (в ред. от 21 августа 2012 г.). // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

торговые представители и их заместители, военные атташе и специалисты по областям сотрудничества, имеющие различные дипломатические ранги. Административно-технический персонал включает заведующего канцелярией, финансовых работников, переводчиков, делопроизводителей и др. К обслуживающему персоналу относятся: врачи, курьеры, шоферы, повара и т.д.

Сотрудники дипломатического персонала представительств РФ состоят на службе в МИДе РФ.

Венской конвенцией⁵ определены иммунитеты и привилегии дипломатического представительства. К иммунитетам представительства относятся:

1. неприкосновенность помещений дипломатического представительства,
2. иммунитеты имущества,
3. средств передвижения,
4. корреспонденции и архивов;
5. фискальный иммунитет;
6. право на беспрепятственные сношения представительства со своим центром и другими представительствами своего государства;
7. таможенные привилегии;
8. протокольные привилегии и право вывешивать флаг и герб на здании представительства и др.

Иным видом работодателя может быть консульство РФ за рубежом. Консульским учреждением РФ признается государственный орган внешних сношений РФ, который реализует свои функции на территории иностранного государства в территориальных границах консульского округа. Главное содержание этих функций заключается в оказании содействия развитию торговых, экономических, культурных связей между нашей страной и

⁵ Венская конвенция о дипломатических сношениях от 18 апреля 1961 г. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

государством пребывания, а также в оказании помощи и содействия гражданам РФ, российским юридическим лицам⁶.

Дипломатические представительства, консульские учреждения и представительства при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях относятся к системе МИД и являются местом работы дипломатических служащих.

Выделяются такие виды консульств как:

1. генеральные консульства;
2. консульства;
3. вице – консульства;
4. консульские агентства;

Правовой основой деятельности консульских учреждений является Венская конвенция о консульских сношениях⁷, другие международно-правовые акты, а также двусторонние консульские конвенции между государствами (например, Консульская конвенция между Российской Федерацией и Республикой Польша от 22 мая 1992 г., Консульская конвенция между Российской Федерацией и Украиной от 15 января 1993 г.).

Стоит также упомянуть об основных функциях консульских учреждений. К ним относятся защита интересов государства и его граждан, содействие развитию и установлению межгосударственных связей, выдача паспортов и иных документов гражданам представляемого государства, исполнение обязанностей нотариуса, регистратора актов гражданского состояния и других подобных обязанностей, а также выполнение функций административного характера при условии, что в этом случае ничто не противоречит законам и правилам государства пребывания.

⁶ Положения о консульском учреждении РФ от 5 ноября 1998 г. № 1330 (в ред. от 21 августа 2012 г.) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

⁷ Венская конвенция о консульских сношениях от 24 апреля 1963 г. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Консульские учреждения создаются в крупных городах, морских и речных портах. Их руководители назначаются МИД России, а руководство их работой в стране пребывания осуществляет российское посольство.

Немаловажную роль, как для работников, так и для работодателей играют привилегии, предоставляемые консульским учреждениям. К таким привилегиям относятся:

1. право устанавливать консульский щит и поднимать флаг представляемого государства на здании консульства;

2. право беспрепятственного общения со своим правительством, с дипломатическим представительством и консульскими учреждениями своей страны;

3. освобождение от любых видов налогов, сборов и пошлин всех консульских помещений и жилищ консульских должностных лиц и сотрудников консульских учреждений;

4. освобождение консульских сборов от всех налогов и пошлин.

Помимо МИД некоторые другие федеральные органы исполнительной власти имеют свои представительства за рубежом.

На персонал загранпредставительств, иных органов государственной власти распространяются нормы ТК, регулирующие заключение и прекращение трудового договора (ст. 338, 339 и 341), предоставление гарантий и компенсаций (ст. 340).

Немаловажную роль также играет и торговое представительство РФ в иностранном государстве – это государственный орган, который представляет в государстве пребывания внешнеэкономические интересы РФ. Торговое представительство является составной частью дипломатического представительства РФ в том или ином государстве пребывания и осуществляет свои функции под руководством Посла РФ⁸.

⁸ Указ Президента от 14 июня 1997 г. № 582 «Об организации и порядке осуществления федеральными органами исполнительной власти и российскими государственными учреждениями функций, связанных с деятельностью за рубежом» (в ред. от 5 октября 2002 г.) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

В отношении работников торговых представительств, которые входят в состав дипломатического представительства, действуют нормы главы 53 ТК. Общее руководство деятельностью, в том числе кадровое обеспечение торговых представительств осуществляется Минэкономразвития РФ, с которым работники торговых представительств состоят в трудовых отношениях.

В терминологии Закона об особенностях службы в МИД представительство при международной организации выделено отдельно наряду с дипломатическим представительством и консульским учреждением. Следовательно, оно представляет собой самостоятельный вид представительства РФ за рубежом и не относится к дипломатическим представительством.

Дипломатические представительства, консульские учреждения и представительства при международных организациях за границей в положениях о них названы органами внешних сношений, осуществляющими представительство государства за рубежом. Именно представительство государства, а не конкретного федерального органа исполнительной власти. Среди основных представительств РФ стоит выделить такие как постоянные представительства при ООН, ЮНЕСКО, ЭСКАТО, Европейские сообщества, ОБСЕ, Совет Европы и другие.

Кроме дипломатических представительств и консульских учреждений за пределами РФ могут создаваться и иные представительства, самыми различными органами власти, а также государственными учреждениями.

Правом создавать представительства за рубежом наделены также Министерство внутренних дел РФ (МВД России), Федеральная таможенная служба (ФТС России) и иные федеральные органы исполнительной власти.

1.2. Правовые нормы, регулирующие трудовые отношения работников дипломатических представительств и консульских учреждений РФ

В связи с тем, что дипломатические отношения являются одним из самых важных и мощнейших инструментов для эффективной реализации политической деятельности, это обуславливает значимость данной темы. Но с другой стороны, глобализация способствует активному развитию межгосударственных связей и отношений, и именно из-за этого зачастую возникают какие-либо проблемы или разногласия между странами. К тому же, такие осложнения могут привести к неблагоприятному результату, нанося вред не только внутренней политике государства, но и международной стабильности. Оценка деятельности дипломатических представительств и консульских учреждений подтверждает высокий уровень сложности современной дипломатической службы. Более того, очень важно понимать значимость работников дипломатических представительств, а именно как регулируется их трудовая деятельность и их жизнеобеспечение за границей.

Вместе с тем, несмотря на современное российское направление по обособлению государственных гражданских служащих, принимая во внимание и дипломатических работников, в отдельную категорию лиц, чья деятельность регулируется специальными законами, некоторыми учеными излагаются точки зрения об исключении данной категории работников из сферы действия трудового права. Однако развитие международного трудового права пошло по иному пути. Недавние конвенции Международной организации труда, связанные с данной темой, содержали в себе информацию о сближения условий труда государственных служащих с условиями труда обычных работников⁹.

Федеральный закон «Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных

⁹ Конвенция Международной Организации Труда от 27 июня 1978 г. № 151 «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

дел Российской Федерации» гласит, что дипломатическая служба осуществляется на должностях федеральной государственной гражданской службы¹⁰.

Однако, ряд ученых, занимающихся проблемными моментами правового регулирования дипломатической службы, придерживаются точки зрения, что дипломатическая служба в силу большого количества особенностей является самостоятельным видом государственной, а не государственной гражданской службы¹¹.

Однако вышеупомянутый закон разъяснил вопросы, касающиеся дискуссии об отраслевой принадлежности дипломатической службы. Так как данным законом четко определено положение о том, что дипломатическая служба является видом государственной гражданской службы. Более того, в статье 2 Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации»¹² дан исчерпывающий перечень видов государственной службы.

По мнению многих ученых-трудовиков положения Закона о государственной гражданской службе относительно прохождения этой службы и служебного контракта являются заимствованы из ТК. Есть ряд работ посвященных критике дословного заимствования норм ТК в этом Законе, а также установленных в нем правил применения трудового законодательства к отношениям на государственной гражданской службе¹³.

Стоит сказать, что законы субъектов Российской Федерации, нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления не могут регулировать трудовые

¹⁰ Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ от 27.07.2004 (в ред. от 2.04.2014). // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

¹¹ Федотов А.Л. Правовое регулирование дипломатической службы в Российской Федерации. / А.Л. Федотов // Московский государственный институт международных отношений. М. – 2002. – С.17.

¹² Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» № 58-ФЗ от 27.05.2003 (в ред. от 2.07.2013). // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

¹³ Иванов С.А., Иванкина Т.В., Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы / С.А. Иванов, Т.В. Иванкина, А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов Е.Б // ЭЖ-Юрист. – 2004. – № 6. – С. 4.

отношения дипломатических служащих, так как в соответствии с Конституцией внешняя политика и международные отношения относятся к исключительному ведению РФ.

Однако субъекты РФ вправе открывать собственные представительства, но только по согласованию с МИД. Данные учреждения не будут обладать статусом дипломатических представительств. Соответственно на работников указанных представительств не распространяются дипломатические привилегии и иммунитеты¹⁴.

По результатам исследования ряда работ ученых в области трудового и административного права было выявлено, что государственная гражданская служба имеет комплексный характер функционирования¹⁵. Комплексность проявляется в том, что ее регулирование объединяет в себе множество норм различных отраслей права такие, как трудовое, административное, жилищное, налоговое и другие.

Государственная гражданская служба характеризуется следующими признаками:

- имеет особый характер функционирования при осуществлении своей деятельности;
- государственные гражданские служащие имеют особый правовой статус как представители публичной власти, состоящие в служебных отношениях с государством;
- особый порядок поступления на государственную службу, прохождения службы и ее прекращения;

Дипломатическая служба характеризуется теми же особенностями, что и государственная гражданская служба. Однако при анализе особенностей государственной гражданской службы относительно к дипломатической службе, они видоизменяются и дополняются. Дипломатическая служба

¹⁴Федеральный закон от 4 января 1999 г. № 4-ФЗ «О координации международных и внешнеэкономических связей субъектов Российской Федерации» (в ред. от 13 июля 2015 г.) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

¹⁵ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. // М.: Издательство «Наука». – 1978. – С. 133.

осуществляется исключительно на федеральном уровне, характеризуется высоким уровнем ответственности, правовой статус дипломатических служащих содержит дополнительные запреты, ограничения и государственные гарантии, также для дипломатической службы характерна особая должностная структура и опыт присвоения дипломатических рангов.

В литературе отмечается, что понятия « трудовая деятельность работника» и « профессиональная служебная деятельность государственного гражданского служащего» по своей природе равнозначны и не имеют существенных различий.

Что касается работников данной категории, то нет законодательного определения сотрудника дипломатического представительства, но в литературе приводится множество точек зрения по поводу данной ситуации.

Как уже упоминалось ранее, дипломатическая служба в России приравнивается к федеральной государственной гражданской службе. В свою очередь дипломатический работник исполняет обязанности по замещению должности государственной гражданской службы РФ в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации за денежное вознаграждение, которое выделяется из средств федерального бюджета. Одновременно выплачиваются и должностной оклад в рублях, и должностной оклад в иностранной валюте, обычно в долларах США или евро, реже – в валюте страны пребывания. Основополагающий признак данной категории работников – это наличие дипломатического ранга, а главной функцией является непосредственное и высокопрофессиональное участие в реализации внешнеполитических задач РФ.

Итак, наиболее универсальное понятие дипломатического представителя – это федеральные государственные гражданские служащие. Основными функциями, которых являются деятельность дипломатического характера. Это не просто работник, находящийся на государственной службе, это служащий, реализующий четкий ряд и объем полномочий соответствующей должности. Дипломатический работник наделен государственно – властными

полномочиями и действует от имени, по поручению и в интересах своего государства¹⁶.

Встает вопрос об определении деятельности дипломатического характера, которую осуществляет дипломатический служащий. Интересно, что в законодательстве нет четкого определения деятельности дипломатического характера, однако в международных актах, а именно в Венской конвенции о дипломатических сношениях¹⁷ можно усмотреть и подчеркнуть нужное нам определение. Итак, под деятельностью дипломатического характера понимается:

1. Проведение переговоров, а именно установление связей с различными государствами, налаживание личных контактов и осуществление деятельности, способствующей росту и укреплению межгосударственных связей.

2. Представительство. Другими словами дипломаты защищают интересы своего государства и его граждан за рубежом.

3. Сбор и обработка различной информации. Одна из самых важных дипломатических функций, так как именно на этом этапе выявляются сведения и события, которые на определенный период времени происходят в стране пребывания¹⁸.

Из этого следует, что данная деятельность связывается с сотрудниками, которые направлены в дипломатические представительства и учреждения за рубежом. А вот круг обязанностей работников центрального аппарата МИД РФ и территориальных органов – представительств на территории РФ заключаются в реализации полномочий страны во внешнеполитической деятельности.

¹⁶ Торкунова А.В. Дипломатическая служба. Учебное пособие / А.В. Торкунова. // М. – 2002. – С.127.

¹⁷ Венская конвенция о дипломатических сношениях: заключена в г. Вене 18 апреля 1961 г. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

¹⁸ Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2010 № 205-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

По мнению Н. М. Казанцева в процессе выполнения своей деятельности государственные служащие выполняют не трудовую, а государственную функцию¹⁹.

Здесь стоит сказать, что следует различать понятия «дипломатическая деятельность государства» и «деятельность дипломатов(работников дипломатических представительств)». Если, под дипломатической деятельностью понимается внешняя деятельность органов внешних сношений по осуществлению функций государства как субъектов международного права, то деятельность дипломатических служащих(физических лиц) можно определить как упорядоченный процесс исполнения возложенных на них обязанностей в целях реализации внешних функций государственных органов.

Государственные органы для реализации возложенных на них государственных функций принимают на работу (нанимают) граждан, отвечающих профессиональным, образовательным, квалификационным требованиям. При этом дипломатический представитель, как и любой другой государственный служащий, наделяется определенными служебными обязанностями в соответствии с занимаемой им должностью.

Таким образом, дипломатический представитель не выполняет государственную функцию по осуществлению внешней политики. Государственные функции, как это вытекает из ст. 35 Конституции, выполняют соответствующие государственные органы.

В подтверждение того, что деятельность дипломатических работников имеют связь с трудовым законодательством стоит привести следующие признаки. Данные служебные отношения возникают между дипломатическим служащим (работником) и нанимателем – государством в лице представителя - руководителя МИД либо государственного гражданского служащего, наделенного соответствующим полномочиями (

¹⁹ Казанцев Н.М. Публично-правовое регулирование государственной службы: институциональнофункциональный анализ: монография. / Н.М. Казанцев // М.: РАГС. – 1999. – С. 154.

работодателем) и сопровождаются заключением договора(служебного контракта). Объектом данных правоотношений становится выполнение определенной трудовой функции, соответствующей конкретной должности дипломатической службы, также работа выполняется исключительно личным трудом, деятельность дипломатических служащих подпадает под правила Служебного распорядка МИД и внутреннего распорядка представительства РФ за границей, в котором состоит дипломатический служащий.

Статья 11 ТК содержит в себе концепции о том, что общие положения Трудового кодекса РФ регулируют деятельность государственных гражданских служащих с некоторыми особенностями, которые содержатся в различных федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, законах и нормативных правовых актах субъектов РФ о государственной гражданской службе.

В отношении дипломатических служащих действуют общие принципы построения и функционирования системы государственной службы, общие условия поступления на государственную службу, ее прохождения и прекращения, предусмотренные законом № 58-ФЗ²⁰. Так как дипломатическая служба является видом федеральной государственной гражданской службы, которая в свою очередь является видом государственной службы.

Также , такие нормы Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» как, установление классов чинов государственной гражданской службы; положения о правовом статусе государственного гражданского служащего; ограничения и запреты, связанные с государственной гражданской службой; нормы о служебном контракте, служебном времени и времени отдыха, персональных данных распространяются и на дипломатических служащих. Более того, ученые –

²⁰ Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О системе государственной службы Российской Федерации" // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

трудовики считают, что большая часть положений данного закона заимствованы и восприняты из Трудового кодекса²¹, как уже было упомянуто выше.

Нормы Закона о системе государственной службы являются общими в регулировании отношений государственных служащих, но особыми по отношению к единым нормам ТК. Применительно к трудовым отношениям дипломатических служащих сфера действия Закона о системе государственной службы и главы 53 ТК пересекается в части правового регулирования трудовых отношений государственных гражданских служащих, к которым относятся дипломатические представители.

Закон о государственной гражданской службе содержит особые нормы, которые конкретизируют положения Закона о системе государственной службы и единые нормы ТК применительно к трудовым отношениям сотрудников государственной гражданской службы. Положения Закона о государственной гражданской службе относятся в равной степени к дипломатическим служащим. Так, на них распространяются нормы об установлении ограничений и запретов на должностях гражданской службы; о правовом статусе гражданских служащих; о служебном контракте, служебном времени, времени отдыха и др.

Специальные нормы, конкретизирующие положения Закона о государственной гражданской службе применительно к дипломатическим служащим за границей, содержатся в Законе об особенностях службы в МИД. Он распространяется исключительно на гражданских служащих загранучреждений, а также центрального аппарата МИД.

По кругу лиц (субъектам), на которых распространяется действие норм, регулирующих трудовые отношения дипломатических служащих, нормативные правовые акты подразделяются на:

²¹ Чиканова Л.А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика / Л.А. Чиканова// М. – 2005. – С. 312.

1. содержащие единые (общие для всех работников) нормы трудового права (ТК, за исключением раздела 12)

2. содержащие нормы дифференциации: общие (Закон о системе государственной службы), особые (Закон о государственной гражданской службе) и специальные (Закон об особенностях службы в МИД, глава 53 ТК и подзаконные нормативные правовые акты, распространяющиеся на дипломатических служащих).

Специальные нормы дифференциации, содержащиеся в главе 53 ТК, имеют более широкую сферу действия в сравнении с иными специальными нормативными правовыми актами.

Установление особенностей правового регулирования (норм дифференциации) в трудовом праве отнесено к компетенции федеральных органов государственной власти (ст. 6 ТК). Особенности регулирования труда устанавливаются трудовым законодательством, а также локальными нормативными актами (ст. 252 ТК).

Среди нормативных правовых актов, которые содержат нормы, регулирующие трудовые отношения дипломатических представителей, есть комплексные акты(Законы о государственной гражданской службе и об особенностях службы в МИД) и однородные акты(ТК).

Кодексы содержат главные нормы, необходимые для сохранения единства правового регулирования отношений, составляющих предмет той или иной отрасли, и относятся к однородным нормативным актам. В то время как иные федеральные законы, являясь актами комплексного содержания, решают отдельные вопросы регулирования общественных отношений.

В правовой науке существует обоснованная точка зрения, по мнению Л.О. Сыроватской при регулировании тех или иных общественных отношений, преимуществом обладает тот нормативный правовой акт, который непосредственно предназначен для регулирования данных отношений. Иными словами, трудовые отношения должны регулироваться в первую очередь актами, содержащими только нормы трудового права, а не

актами административного, гражданского или какой-либо иной отрасли права, включая комплексные законы²².

В решениях Конституционного Суда РФ (далее – КС РФ) неоднократно уделялось внимание вопросам определения места кодекса в системе нормативных правовых актов. КС РФ не признает возможность установления большей юридической силы одного федерального закона перед другим²³.

КС РФ указывает, что существует необходимость учета особенностей предмета регулирования законодательных актов при разрешении возникающих между ними коллизий. Кроме того, независимо от времени принятия приоритетными признаются нормы того закона, который специально предназначен для регулирования соответствующих отношений. Исходя из позиции КС РФ, можно предположить, что приоритет Кодекса по отношению к иным федеральным законам, содержащим нормы, регулирующие те же отношения, что и Кодекс, опирается не на большую юридическую силу, а имеет другие правовые основания. Одним из таких оснований является однородность правовых норм Кодекса, который регулирует определенный вид общественных отношений.

В российской правовой системе кодексы и иные федеральные законы специального правового регулирования находятся на одном уровне иерархии. Следовательно, применить правило преодоления иерархических коллизий в случае противоречия федерального закона и ТК нельзя. Исключение из правила преодоления темпоральных коллизий установлено в ст. 5 ТК, согласно которому если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК.

Наиболее сложным представляется применение правила «специальная норма отменяет действие общей». Некоторые авторы полагают, что

²² Сыроватская Л.А. О предстоящем реформировании трудовых отношений. / Л.А. Сыроватская // Трудовое право. – 1998. – № 2. – С. 75.

²³ Определение Конституционного суда от 3 февраля 2000 г. № 22-О «По запросу Питкярантского городского суда Республики Карелия о проверке конституционности статьи 26 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций» // СЗ РФ. 2000. № 14. Ст. 1532.

установление изъятий из общих норм ТК в иных федеральных законах возможно только при условии, что такая возможность предусмотрена в ТК²⁴.

Что же касается сферы действия Закона об особенностях службы в МИД и главы 53 ТК, то они пересекаются. Закон регулирует дипломатическую службу не только в загранучреждениях, но и в центральном аппарате МИД. Глава 53 ТК устанавливает особенности правового регулирования труда работников, которые направлены на работу в представительства РФ за границей, т.е. не только государственных гражданских служащих.

По мнению Н.А. Яковенко ответ на вопрос - являются ли положения главы 53 ТК общими или специальными по отношению к нормам Закона об особенностях службы в МИД не является столь очевидным. Представляется, что при решении данного вопроса не обойтись без общетеоретических положений и подходов к определению места ТК в системе нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В ситуации, при которой специальная норма закона ставит в заведомо невыгодное положение работника, вопрос об использовании данной нормы ставится в прямую зависимость от характера условий труда у определенной категории работников. Дополнительные ограничения, ответственность или возложение на работников увеличенных обязанностей может допускаться, если это обусловлено спецификой их труда и не нарушает основных принципов правового регулирования трудовых отношений, закрепленных в ТК.

Противоречие иных федеральных законов Кодексу имеет место в том случае, когда происходит ухудшение правового положения работников, существенное ограничение, снижение уровня гарантий их трудовых прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности и это не обусловлено особенностями их труда, признанными в трудовом праве.

²⁴ Ершова Е.А. Федеральные законы и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права. / Е.А. Ершова // Трудовое право. – 2007. – № 11. – С. 16.

По сути, в данной ситуации проявляется правило приоритета Трудового кодекса перед другими федеральными законами. Это происходит тогда, когда имеют место ограничения или запреты, которые не обусловлены спецификой труда определенной категории работников.

В защиту основополагающей роли ТК как нормативного правового акта, специально предназначенного для регулирования трудовых отношений, Л.А. Сыроватская указывает, что отдельные законы, регулирующие трудовые отношения, должны приниматься только в том случае, когда они включают нормы иных отраслей права, т.е. являются комплексными²⁵.

Еще одним доводом в пользу основополагающей роли ТК является то, что Кодекс устанавливает общие гарантии труда, принципы, права работников, которые не могут не учитываться в других федеральных законах, содержащих специальные нормы трудового права. По мнению ученых – трудовиков, положения специальных норм федеральных законов должны соответствовать, прежде всего, основным началам, принципам трудового законодательства.

Особая роль Кодекса по отношению ко всем другим актам трудового законодательства определяется содержащимися в нем общими положениями. Кодификационные акты призваны объединять в себе основные начала, принципы, общие нормы, относящиеся к той или иной отрасли права. При этом особенности правового регулирования труда работников, установленные иными нормативными правовыми актами федерального уровня, должны быть обусловлены спецификой их труда, признанной в трудовом праве.

Стоит сказать о том, что в Законе о государственной гражданской службе и Законе об особенностях службы в МИД активно используется понятийный аппарат, закрепленный в ТК. Это касается таких понятий как рабочее время, ненормированный рабочий день, время отдыха и его виды. В

²⁵ Сыроватская Л.А. О предстоящем реформировании трудовых отношений. / Л.А. Сыроватская // Трудовое право. – 1998. – № 2. – С. 75.

названных законах не содержатся такие гарантии оплаты труда, установленные в ТК, как ограничения удержаний из заработной платы, ограничение размера удержаний, ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, гарантии оплаты при совмещении должностей, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, оплата работы в ночное время.

Что касается судебной практики, то в решении Пресненского районного суда г. Москвы от 16 февраля 2011 г. по делу № 2-1554/2011 суд удовлетворил требование работника посольства о выплате ему валютной части заработной платы. Ответчиком в данном деле выступал МИД. Также при разрешении данного иска суд руководствовался положениями Трудового кодекса, а именно ст. 135, 136, 392 ТК²⁶.

То есть общие нормы ТК являются основополагающими при разрешении споров сотрудников дипломатической службы в загранпредставительствах.

КС РФ указал на право законодателя установить приоритет Кодекса перед иными федеральными законами в регулировании определенной сферы отношений.

Таким образом, особое положение ТК в системе нормативных правовых актов трудового законодательства по сравнению с другими федеральными законами, содержащими нормы трудового права, основано на том, что:

- во-первых, ТК содержит основные принципы, руководящие положения, общие права, обязанности и гарантии трудовых прав, которые являются системообразующими для всей отрасли трудового права (общий характер правовых норм);

²⁶ Решение Пресненского районного суда г. Москвы от 16 февраля 2011 г. по делу № 2-1554/2011 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

- во-вторых, ТК является актом, содержащим исключительно нормы трудового права, т.е. непосредственно предназначенным для регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (однородность);

- в-третьих, общие нормы ТК сохраняют свое значение в правовом регулировании трудовых отношений государственных гражданских и дипломатических служащих, которые вправе ссылаться на них при разрешении трудовых споров в судебном порядке.

Итак, при анализе вышеперечисленных положений можно сделать вывод о том, что общие положения ТК распространяются на дипломатических служащих как общие нормы регулирования их трудовой деятельности. В свою очередь федеральные законы (Закон о государственной гражданской службе, Закон об особенностях службы в МИД), не ухудшающие положения работника определенной категории действуют как специальные нормы регулирования трудовых отношений данной категории работников.

1.3. Категории сотрудников представительств и учреждений РФ за границей и порядок направления на работу за границу.

Трудовые отношения на дипломатической службе – это отношения, возникающие между дипломатическим служащим как работником и нанимателем (Российской Федерацией) в лице представителя на основе служебного контракта, предусматривающего выполнение трудовой функции по конкретной должности дипломатической службы с подчинением дипломатического служащего служебному распорядку МИД и правилам внутреннего служебного распорядка загранучреждения, при обеспечении представителем нанимателя условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, актами социального партнерства и служебным контрактом.

Венская конвенция о дипломатических сношениях 1961 г. устанавливает три категории работников дипломатических представительств, которые различаются объемом предоставленных иммунитетов и привилегий: дипломатический, административно-технический и обслуживающий персонал.

Особенности трудовых отношений дипломатического персонала урегулированы в законе № 205-ФЗ, который содержит положения, касающиеся исключительно государственных гражданских служащих заграничных учреждений, относящихся к системе МИД РФ, а также центрального аппарата МИД.

Членами дипломатического персонала считаются лица, имеющие дипломатические ранги. Под эту категорию подпадают лица, назначаемые на должность советников-посланников, советников, секретарей и атташе.

Дипломатическими представителями являются также работники, прикомандированные к секретариатам международных организаций, их миссиям и офисам, работники консульских учреждений. Дипломатические служащие представляют собой основное квалифицированное ядро ведомства МИД, выполняющим его функции и задачи.

Правовое положение работника дипломатического представительства состоит из целого ряда прав и обязанностей, запретов и ограничений, а также гарантий, поощрений и мер ответственности. Стоит сказать, что содержание правового положения непосредственно связано с функционированием дипломатического аппарата, а также корреспондирует с обеспечением исполнения полномочий Российской Федерации в сфере международных отношений.

Процедура, при которой происходит назначение и принятие на должность дипломатического представителя, именуется аккредитацией. По прибытии в страну назначения дипломатический служащий должен получить агреман. Агреман – это согласие страны пребывания на назначение и принятие на должность определенного лица. Также, страна пребывания

имеет право на отказ в выдаче агремана определенному лицу без предоставления мотивировки. После процедуры получения агремана дипломатический служащий получает верительную грамоту от главы своего государства. Верительной грамотой является документ, который удостоверяет полномочия данного лица, и который в последующем вручается главе стране пребывания. Тем самым, один экземпляр данного документа вручается главе Министерства Иностранных Дел, а другой переходит к главе государства пребывания.

В РФ главы дипломатических представительств в иностранных государствах назначаются Президентом РФ, а верительные грамоты подписывает министр иностранных дел РФ.

Функции дипломатического представителя прекращаются либо по инициативе его государства (это может быть отставка, новое назначение или болезнь), либо по инициативе страны пребывания (например, признание представителя *persona non grata*).

Более того, во время осуществления своей деятельности в загранучреждениях дипломатический работник пользуется правами, которые содержатся в Венской конвенции 1961 г. «О дипломатических сношениях». Данными правами являются:

- право на свободу передвижения по территории государства пребывания за исключением зон, въезд в которые запрещается или регулируется по соображениям государственной безопасности (ст. 26);
- право на неприкосновенность корреспонденции (ст. 27);
- право на неприкосновенность личности дипломатического агента (ст. 29);
- право на неприкосновенность частной резиденции (ст. 30);
- право на иммунитет от уголовной юрисдикции государства пребывания (ст. 31);

- право на освобождение от большинства налогов, сборов и пошлин личных и имущественных, государственных, районных и муниципальных (ст. 34);

- право на освобождение от всех государственных и трудовых повинностей (ст. 35);

- право на ввоз и освобождение от всех таможенных пошлин, налогов и сборов предметов, предназначенных для личного пользования (ст. 36).

Стоит упомянуть о государственных гарантиях дипломатических служащих, также на особенность и эксклюзивность статуса дипломатического служащего, как государственного служащего, который представляет интересы своей страны на международной арене. Более того, государственные гарантии способствуют более эффективному осуществлению служебной деятельности при существовании целого ряда запретов, ограничений и обязанностей для дипломатических представителей.

К числу основных гарантий относятся:

- равные условия оплаты труда;

- право гражданского служащего на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания;

- особые условия прохождения гражданской службы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков;

- медицинское страхование гражданского служащего и членов его семьи, в том числе после выхода гражданского служащего на пенсию за выслугу лет;

- обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения гражданской службы либо сохранение денежного содержания при временной нетрудоспособности;

Особое внимание хочется уделить дополнительным государственным гарантиям, отображающие специфику деятельности по вопросам касающиеся внешней политики, и призваны компенсировать риски, стоящие перед дипломатическими работниками и их семьями.

Важно также учесть, что данные дополнительные гарантии предоставляются только при условии, что представитель работает в МИД России за рубежом.

В отдельную группу можно выделить гарантии, связанные с работой в государствах со сложной общественно-политической обстановкой, в условиях чрезвычайного положения или при вооруженных конфликтах. Для таких государств устанавливается особый режим учета стажа дипломатической службы и выплачиваются надбавки к окладу (1 день за 1,5 дня и надбавка 20% оклада в иностранной валюте при работе в государстве со сложной общественно-политической обстановкой; 1 день за 2 дня и надбавка 40% при работе в условиях чрезвычайного положения или вооруженного конфликта)²⁷.

Как уже говорилось ранее, Венская конвенция о дипломатических сношениях 1961 г. помимо работников, выполняющих функции дипломатического характера, выделяет еще две категории работников дипломатических представительств: административно-технический и обслуживающий персонал. Им также предоставлены определенные дипломатические иммунитеты и привилегии, но в меньшем объеме (ст. 37 Конвенции).

Административно-технический и обслуживающий персонал оказывает содействие дипломатическим работникам в осуществлении их функций. Он может комплектоваться как из граждан аккредитуемого государства, так и из местных граждан. Запрет на прием иностранных граждан в

²⁷ О порядке предоставления дополнительных гарантий сотрудникам дипломатической службы, работающим в иностранных государствах со сложной общественно-политической обстановкой и в государствах, которые находятся в условиях чрезвычайного положения или в состоянии вооружённого конфликта: Постановление Правительства Российской Федерации от 3 июня 2011 г. № 438 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

дипломатическое представительство в качестве вспомогательного персонала российским законодательством не установлен. При этом российское законодательство в отличие от международных актов не проводит различия между административно-техническим и обслуживающим персоналом и объединяет их в одну группу – работников, обеспечивающих техническое сопровождение деятельности загранпредставительств, и занимающих должности, которые не отнесены к должностям государственной службы²⁸ - технические работники.

Членами административно-технического персонала являются лица, осуществляющие административно-техническое обслуживание представительств: обычно референты, заведующие канцелярией, секретари, машинистки и другие лица.

Их поступление на работу оформляется путем заключения трудового договора на основе норм ТК, в том числе главы 53.

О распространении норм главы 53 ТК на данных работников свидетельствует судебная практика. В определении Московского городского суда по жалобе на решение Пресненского районного суда г. Москвы установлено, что работником дипломатического представительства за границей был заключен срочный трудовой договор с МИД. Работник занимал должность дежурного коменданта, которая не относится к должностям государственной гражданской службы, следовательно, работник не являлся дипломатическим служащим. Работа заявителя за границей была прекращена досрочно в связи с грубым нарушением режимных правил и требований в стране пребывания на основании п. 6 ч. 2 ст. 341²⁹.

²⁸ постановление Правительства от 16 октября 2000 г. № 788 «О порядке исчисления и выплаты тарифных ставок (окладов) в рублях работникам представительств Российской Федерации и представительств федеральных органов исполнительной власти за рубежом, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

²⁹ Апелляционное определение Московского городского суда от 4 апреля 2016 г. по делу № 33-11566/2016 // Московский городской суд: [сайт].

Нормы ТК РФ распространяются только на тех работников технического персонала, которые являются российскими гражданами и направлены на работу в загранпредставительства специально уполномоченными органами РФ. Например, в п. 3 ч. 2 ст. 341 ТК закреплено, что основанием досрочного прекращения работы является уменьшение квоты технических работников в дипломатическом представительстве. Должности, по которым работники осуществляют техническое обеспечение деятельности представительств, к государственным должностям не относятся.

Таким образом, несмотря на то, что технические работники не относятся к сотрудникам дипломатической службы, которыми по Закону об особенностях службы в МИД признаются только государственные гражданские служащие, в отношении них действуют нормы главы 53 ТК.

С работниками, не являющимися сотрудниками федеральных органов исполнительной власти или государственных учреждений Российской Федерации, при направлении в порядке ст. 337 ТК на работу за границу заключается срочный трудовой договор, причем срок договора не может превышать трех лет.

После окончания работы за границей работодатель обязан предоставить своему штатному работнику прежнюю или равноценную работу (должность), а при ее отсутствии с согласия работника - другую работу (должность). Равноценная работа (должность) подразумевает аналогичную по статусу трудовую функцию, с тем же уровнем оплаты труда, такими же льготами и мерами правовой и социальной защиты.

Работников , направленных за границу специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и государственными учреждениями РФ, на которых распространяются положения ТК РФ, можно классифицировать по следующим критериям:

- 1) по субъекту, направившему работника за границу:
— работники, направленные Министерством иностранных дел России;

— работники, направленные иными федеральными органами исполнительной власти;

— работники, направленные государственными организациями и учреждениями РФ;

2) по отношению к государственной службе:

— федеральные государственные гражданские служащие;

— работники, занимающие должности, не отнесенные к федеральным государственным должностям;

3) по месту работы:

— дипломатические представительства;

— консульские учреждения;

— постоянные и временные представительства при международных организациях;

— представительства федеральных органов исполнительной власти;

— торговые представительства;

4) по целям и задачам:

— работники, направленные для осуществления представительских функций за рубежом(дипломатические представители, консулы и др.);

— работники, направленные для оказания содействия в осуществлении представительских функций (административно-технический и обслуживающий персонал).

Таким образом, общие и специальные положения ТК распространяются на федеральных государственных служащих РФ, лиц административно-технического и обслуживающего персонала, а также иных работников дипломатических представительств(посольств, миссий, торговых представительств), консульских учреждений и представительств при международных организациях, представительств федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей, направленных на работу для осуществления либо оказания содействия в осуществлении представительских функций за рубежом.

В отношении дипломатических служащих загранучреждений действует заключенный между нанимателем в лице администрации МИД (первый заместитель министра) и представительным органом дипломатических служащих (территориальная профсоюзная организация МИД) Коллективный договор от 24 декабря 2015 г.

Принимаемые в представительствах РФ за границей локальные нормативные акты должны соответствовать Служебному распорядку МИД³⁰.

Своеобразием локального регулирования на дипломатической службе является то, что Коллективный договор и Служебный распорядок МИД распространяются как на сотрудников центрального аппарата МИД, так и на дипломатических служащих загранучреждений, т.е. их действие подобно законам и подзаконным нормативным правовым актам является экстерриториальным.

Важно также помнить о том, что глава 53 Трудового кодекса не регулирует трудовые отношения дипломатических представителей РФ в иностранных государствах и международных организациях, назначаемых на должность и освобождаемых от должности Президентом РФ. Так как при замещении работников, занимающие такие должности не возникают трудовые или служебные отношения и, следовательно, не нужно заключать трудовой или служебный контракт. В частности данными категориями работников являются должности Чрезвычайного и Полномочного Посла РФ и Постоянного представителя РФ при международной организации³¹.

Деятельность Чрезвычайного и Полномочного Посла и Постоянного представителя РФ при международной организации регулируются Венской

³⁰ Служебный распорядок центрального аппарата МИД, территориальных органов - представительств МИД на территории РФ, дипломатических представительств и консульских учреждений РФ, представительств РФ при международных организациях, утвержденный приказом МИД от 23 июля 2009 г. № 11868 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2009. - № 39.

³¹ Указ Президента РФ «О государственных должностях Российской Федерации» № 32 от 11.01.1995 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

конвенцией о дипломатических сношениях 1961 и специальными нормативными правовыми актами РФ³².

Также стоит сказать о вспомогательном персонале дипломатического представительства. Отдельные нормы и положения Трудового кодекса РФ имеют действие только на российских граждан, и только на тех, которые направлены на работу в загранпредставительства специально уполномоченными органами РФ. Должности, по которым работники осуществляют техническое обеспечение деятельности представительств, к государственным должностям не относятся³³.

³² Указ Президента РФ «Об утверждении Положения о Чрезвычайном и Полномочном После Российской Федерации в иностранном государстве» № 1180 от 07.09.1999 (в ред. от 21.08.2012 № 1198). // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

³³ Приложение к постановлению Правительства РФ «О порядке исчисления и выплаты тарифных ставок (окладов) в рублях работникам представительств Российской Федерации и представительств федеральных органов исполнительной власти за рубежом, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации» № 788 от 16.10.2000 (в ред. от 17.02.2003). // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

ГЛАВА 2. Особенности трудового договора с работниками, направляемыми за границу

2.1 Условия труда и отдыха для работников, направляемых за границу по трудовому договору

Статус и правовое положение служащего в дипломатическом представительстве включают в себя комплекс прав и обязанностей, запретов и ограничений, гарантий, поощрений, а также мер ответственности, которые связаны с исполнением своей трудовой деятельностью в сфере международных отношений за рубежом и не только.

Направление работников на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей согласно ст. 337 ТК РФ осуществляется специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и государственными учреждениями Российской Федерации.

С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, согласно ст. 338 ТК РФ заключается только срочный трудовой договор на срок до трех лет. По окончании указанного срока трудовой договор может быть перезаключен на новый срок (также на срок до трех лет).

При этом следует учитывать: если срок трудового договора истек, и ни одна из сторон не потребовала его прекращения, то договор считается продолженным на новый срок (а не на определенный срок, как указано в ст. 58 ТК РФ).

В ст. 338 ТК РФ для работников, направленных на работу за границу, предусмотрена гарантия сохранения места прежней работы. Так, в ней

сказано, что после окончания работы за границей такому работнику должна быть предоставлена прежняя или равноценная работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другая работа (должность). При этом равноценной работой считается работа, которая соответствует квалификации работника, занимаемой должности, а также размеру заработной платы по прежней работе.

Условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, определяются трудовыми договорами и локальными нормативными актами соответствующего представительства, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным ТК РФ.

При направлении своих работников за границу для выполнения определенных трудовых функций у работодателя может возникнуть вопрос, является ли эта поездка командировкой или работник будет трудиться за рубежом постоянно.

Письмо Минфина РФ от 5 октября 2005 г.³⁴ № 03-05-01-04/285 и от 19 октября 2005 г. № 03-05-01-04/319 содержит информацию о том, что основным критерием отличия должен быть характер поездки. Если работник выполняет за границей какие-либо отдельные поручения работодателя, то это командировка. Если трудовым договором предусмотрено, что место постоянной работы сотрудника находится в иностранном государстве, то такой работник не может считаться находящимся в командировке. Кроме того, при длительном пребывании сотрудника за рубежом его постоянным местом работы будет являться иностранное государство.

В то же время при командировке за рубеж (даже длительной) место работы работника сохраняется за ним и не изменяется, т. е. фактически он работает в Российской Федерации в том подразделении организации,

³⁴ Письмо Минфина РФ от 5 октября 2005 г. № 03-05-01-04/285. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

которое указано в трудовом договоре с работником согласно ст. 166 и ст. 167 ТК РФ.

Таким образом, в данной ситуации работодателю необходимо различать направление на работу за границу(когда постоянное место работы находится за рубежом) и командировку за границу (когда постоянное место работы находится в Российской Федерации и работник едет по направлению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы).

Стоит сказать, что изменение условий, которые определены трудовым договором без учета мнения работника невозможно. Отправить сотрудника на работу за рубеж можно только с его письменного согласия путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

В этом документе стороны оговаривают все условия, связанные с отъездом на работу за рубеж:

- место работы;
- режим работы;
- порядок оплаты труда;
- порядок возмещения работнику дополнительных расходов, связанных с переездом к новому месту работы.

В случае, когда сотрудник направляется на работу в филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенные в другой местности, в дополнительное соглашение обязательно должно быть включено условие о месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

Нередко на новом месте сотруднику поручают исполнение новых обязанностей. Это изменение также должно быть зафиксировано в дополнительном соглашении к трудовому договору. Необходимо также обозначить трудовую функцию и в том случае, если она не изменяется.

Режим работы. На работника зарубежного филиала российской организации распространяются нормы российского трудового права. Это касается, в том числе норм труда и отдыха.

Работнику зарубежного филиала российской организации могут устанавливаться пяти- или шестидневная рабочая неделя, ненормированный рабочий день, сменная работа и т. д. Но в любом случае основой является производственный календарь, в котором рабочие, выходные и праздничные дни определены в соответствии с Трудовым кодексом, в частности со статьей 112 ТК РФ.

Стоит упомянуть о режиме работы в государственные праздники, которые считаются нерабочими оплачиваемыми днями в РФ. В любой стране мира есть государственные праздники, объявленные выходными. Как правило, в эти дни не работают и местные филиалы российских организаций. В то же время они могут быть открыты в дни российских государственных праздников, которые являются рабочими в данном государстве.

Возникающие в связи с этим особенности организации труда и отдыха в филиале обговариваются в дополнительном соглашении к трудовому договору или данные особенности содержатся в локальных нормативных актах организации, где они подробно прописаны.

Это могут быть, например, правила внутреннего трудового распорядка. В них можно прописать, что режим функционирования учреждения (филиала, представительства) и соответственно работы сотрудников устанавливается с учетом национальных особенностей страны пребывания: «Перерыв на обед с 12.00 до 16.00», «В дни государственных праздников страны пребывания работы не производятся» и т. д.

Порядок оплаты труда. Условия оплаты труда работников зарубежных филиалов могут быть установлены либо в общем для компании положении об оплате труда, либо в отдельном положении, регламентирующем оплату труда в обособленных подразделениях.

Зарплата работникам иностранного представительства российской компании начисляется в рублях, а выдается в валюте страны пребывания. Это условие также нужно оговорить в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Выдача заработной платы сотрудникам, работающим за границей, осуществляется, как правило, в безналичном порядке путем перечисления на пластиковые карты международных платежных систем

В порядке оплаты труда сотрудников главного офиса в России и зарубежного филиала есть сходные моменты и некоторые различия.

Сначала о том, что является общим. Это минимальный размер оплаты труда. Установленная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 133 ТК РФ). Эта норма должна исполняться как на территории РФ, так и за ее пределами (для работников российской организации).

Особенности климата. В месте расположения обособленного подразделения на территории другого государства условия жизни и работы могут оказаться более вредными и опасными, чем на родине. Компенсировать повышенные физические нагрузки, а также затраты на снижение негативного воздействия климатических факторов на здоровье работников можно разными способами.

Также с целью компенсировать повышенные в суровых климатических условиях расходы на содержание жилья, лечение и др., а также на меры по снижению негативного воздействия климатических факторов на здоровье граждан работодатель вправе установить территориальные коэффициенты (надбавки)³⁵.

Это могут быть любые виды надбавок за климатические особенности для тех местностей, которые не перечислены в соответствующих нормативных актах. Но самостоятельно отменять или изменять размер надбавок, если они уже определены Правительством РФ, организация не вправе.

Если сотрудник направляется, например, на работу в страну с жарким или, наоборот, холодным климатом, ему можно установить доплату за работу в особых климатических условиях. Ведь под влиянием высоких температур снижается работоспособность человека и производительность его труда.

надбавки можно производить в процентах от должностного оклада или использовать в качестве базы сумму оклада и премии.

Более уместным представляется другой вариант. Он предполагает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, распределение рабочих мест по классам вредности, установление фиксированных сумм

³⁵ письмо Минфина России от 13.11.2010 №03-03-06/1/ 716. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

доплат в зависимости от класса вредности без связи с величиной оклада, премии, иных выплат.

Отпуска. Порядок предоставления отпусков сотрудникам, которые трудятся за рубежом, определяется нормами российского трудового законодательства и локальными нормативными актами организации.

Так, например, помимо ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114 ТК РФ), для работников дипломатических представительств и консульских учреждений РФ, представительств федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ законодательно установлен дополнительный отпуск (ст. 337 и 339 ТК РФ). Его продолжительность (три календарных дня).

2.2 Гарантии и компенсации для работников, направляемых за границу по трудовому договору

Согласно части 2 статьи 164 ТК РФ компенсация — это денежная выплата, направленная на возмещение затрат, связанных с выполнением трудовых обязанностей. То есть работодатель возмещает работнику фактически понесенные и документально подтвержденные расходы.

Размер компенсаций и порядок их возмещения обычно прописываются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте организации.

Работникам, выезжающим за рубеж на место постоянной работы, работодатель обязан возместить расходы (ч. 1 ст. 169 ТК РФ):

- по проезду работника;
- провозу багажа;
- обустройству на новом месте. Законодательством не определено, что понимать под обустройством. Косвенный вывод можно сделать на

основании арбитражной практики. Как правило, судьи понимают под расходами на обустройство затраты на наем жилого помещения³⁶.

В соответствии с ч. 2 ст. 169 ТК_РФ размер возмещения расходов определяется сторонами трудового договора. Его прописывают в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Если же организация планирует направлять на работу за рубеж не одного, а нескольких работников, то составляется локальный нормативный акт, в котором будут указаны все гарантии для сотрудников, направляемых работать в другую страну. А в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) сделать ссылку на такой документ.

При расчете налога на прибыль сумму компенсации, связанную с переездом на новое место работы, можно учесть как подъемные в составе прочих расходов (подп. 5 п. 1 ст. 264 НК_РФ).

В Налоговом кодексе понятие «подъемные» не определено. Но в письме Минфина России от 26.05.2008 №03-04-06-01/140 указано, что для целей налогообложения подъемные — это суммы компенсационного характера, выплачиваемые работодателем в соответствии с законодательством РФ при переезде работника на работу в другую местность (подъемное пособие).

При этом сумма компенсации не должна превышать норму, установленную коллективным договором. Выплаты сверх норм прибыль не уменьшают (п. 37 ст. 270 НКРФ).

Компенсационные выплаты, связанные с переездом, не облагаются:

- НДФЛ (абз. 9 п. 3 ст. 217 НК РФ);
- страховыми взносами во внебюджетные фонды (подп. «и» п. 2 ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 24.07.2009 №212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального

³⁶ постановления ФАС Поволжского округа от 16.03.2006 № А72-5629/05-6/435. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования»;

- взносами на случай травматизма (подп. 2 п. 1 ст. 20.2 Федерального закона от 24.07.98 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

Прививки и страховка — обязательное условие въезда. Для оформления визы в ряд стран нужно предъявить действующий на момент въезда сертификат о прививках, а в некоторых случаях и страховой полис.

Если вакцинация является обязательным условием въезда в страну, тогда при расчете налога на прибыль затраты на нее можно включить в состав прочих расходов (подп. 49 п. 1 ст. 264 НК РФ). Такой вывод можно сделать из письма Минфина России от 01.06.2007 № 03-03-06/1/357 .

Сотрудник осуществляет расходы на вакцинацию и уплачивает страховую премию в интересах работодателя. На сумму компенсации этих затрат не начисляются:

- НДФЛ (п. 3 ст. 217 НК РФ);
- страховые взносы (подп. «и» п. 2 ч. 1 ст. 9 Закона №212-ФЗ);
- взносы на травматизм (п. 2 ч. 1 ст. 20.2 Закона №125-ФЗ).

Налоговым кодексом предусмотрено, что затраты на оформление визы можно учесть в составе расходов только в случае, если работник направляется в командировку (подп. 12 п. 1 ст. 264 НК РФ). Но финансисты считают, что это касается также случая, когда сотрудник выезжает за рубеж на постоянное место работы (письмо Минфина России от 28.04.2010 №03-03-06/1/304).

Остальные налоги и взносы начисляются в том же порядке, что и по расходам на вакцинацию и приобретение обязательной медицинской страховки.

Дополнительное соглашение к трудовому договору. Соглашение составляется в двух экземплярах и подписывается работником и работодателем. Один экземпляр документа передается работнику, другой хранится у работодателя (ч. 1 ст. 67 ТК РФ).

ГЛАВА 3. СЛУЖЕБНЫЙ КОНТРАКТ С ДИПЛОМАТИЧЕСКИМ СЛУЖАЩИМ РФ ЗА ГРАНИЦЕЙ

3.1 Понятие, предмет и стороны служебного контракта с дипломатическим служащим РФ за границей

Закон о государственной гражданской службе положил начало многочисленным исследованиям о соотношении понятий « служебный контракт» и «трудовой договор» в частности в области правового регулирования трудовых отношений. Причиной данного исследования

послужила возможность признания служебного контракта разновидностью трудового договора с определенными особенностями³⁷.

Гражданин, при поступлении на государственную гражданскую службу, дает согласие на прохождение данной службы в порядке и на условиях, установленных на законодательном уровне в РФ. Из этого следует логичный вопрос о том, будет ли служебный контракт признаваться договором, так как условия и порядок осуществления государственной гражданской службы установлены в законодательстве РФ.

Многие ученые – трудовики высказывают мнение о том, что большая часть условий служебного контракта, заключаемого с государственными служащими, гарантировано государством. В свою очередь, трудовой договор регулирует существенные аспекты такие как: трудовая функция, срок, время начала работы. Тем не менее, данная тема не может являться предметом обсуждений.

По мнению Н.А. Яковенко служебный контракт – это единственное подтверждение добровольности вступления в трудовые отношения на государственной гражданской службе обеих сторон. Его условия содержат желание кандидата на государственную службу занять конкретную должность и исполнять по ней обязанности, с одной стороны, и согласие нанимателя предоставить возможность для прохождения гражданской службы по этой должности, оплачивать труд государственного гражданского служащего и обеспечивать условия для выполнения трудовых обязанностей, с другой. Также, при подписании контракта лицо, поступающее на государственную гражданскую службу, автоматически подпадает под действие нормативных правовых актов, действующих в отношении гражданских служащих, содержащих требования, ограничения, запреты и гарантии.

³⁷ Чиканова Л.А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика. / Л.А. Чиканова // М. – 2005 – С. 45.

Что же касается свободы договора, то при заключении служебного контракта на дипломатической службе она проявляется через реализацию права на свободный выбор профессии и рода деятельности. Также граждане, которые претендуют на данную должность, добровольно заключают служебный контракт на условиях, содержание которых частично определено в нормативных правовых актах (например, служебное время, время отдыха), частично определяется по согласованию сторон (например, трудовая функция (должность)).

Стоит сказать, что служебный контракт является разновидностью трудового договора³⁸. В то же время использование терминов «трудовой» или «служебный» по факту не изменяет сути самих трудовых отношений, которые формируются на государственной гражданской службе. Из этого можно сделать вывод о том, что деятельность государственных гражданских служащих подпадает под общие положения Трудового кодекса о трудовом договоре, о его заключении, изменении или прекращении, однако есть некоторые особенности регулирования, которые установлены в специальных законах.

Также стоит отметить, что служебный контракт регулирует вид немного труда с дипломатическим служащим и соответствует сторонам, с которых рассматривается трудовой договор в науке трудового права. А именно это: форма реализации права граждан на труд в условиях свободы труда, основание возникновения и существования трудовых отношений на дипломатической службе, а также, что служебный контракт входит в правовой институт, который объединяет нормы, регулирующие поступление на работу (службу), ее прохождение, изменение и прекращение трудовых отношений дипломатических служащих.

Согласно ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" служебный контракт – это соглашение между представителем

³⁸ Ершова Е.А. Служебный контракт: стороны, понятие, содержание и форма. / Е.А. Ершова // Трудовое право. – 2006. – № 1. – С. 34.

нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы. Служебным контрактом устанавливаются права и обязанности сторон. Из этого следует, что предметом данного контракта является «прохождение гражданской службы» и «замещение должности гражданской службы» конкретным лицом.

Также согласно законодательству понятие прохождения государственной гражданской службы состоит из назначения на должность, присвоения классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального званий, аттестацию или квалификационный экзамен, а также другие обстоятельства в соответствии с законодательством РФ.

Если же рассматривать понятие прохождения государственной гражданской службы, а равно и дипломатической службы, с позиции трудового права, то оно заключается в выполнении конкретным лицом, являющимся государственным гражданским служащим, его служебно – трудовых обязанностей. Также предметом служебного контракта является определение условий прохождения дипломатической службы применительно к каждому государственному гражданскому служащему.

Рассмотрение нормативной правовой базы способствует выделению разновидностей служебного контракта с данной категорией работников:

1. служебный контракт, заключаемый с гражданином, поступающим на государственную гражданскую службу для замещения должности гражданской службы в представительстве РФ за границей;

2. служебный контракт с гражданским служащим, который замещает должность гражданской службы в центральном аппарате МИД, в который вносятся изменения в случае направления его на работу за границу.

Что же касается сторон служебного контракта с дипломатическим служащим, то по этому вопросу имеются множество мнений. Однако при разрешении данной задачи стоит все-таки учитывать действующее законодательство, регулирующее данный вопрос.

Нанимателем государственного гражданского служащего, в том числе и дипломатического служащего, является Российская Федерация, а нанимателем государственного гражданского служащего субъекта РФ является соответственно соответствующий субъект РФ. То есть только государство может являться стороной служебного контракта в качестве нанимателя. Соответственно представитель нанимателя в лице руководителя государственного органа или иной государственной гражданской службой не может быть признан стороной служебного контракта с государственным гражданским служащим.

При заключении служебного контракта с дипломатическим служащим за границей на стороне нанимателя выступает Российская Федерация. Государственным органом, направляющим дипломатических служащих в представительства РФ за границей, является МИД. Соответственно полномочия представителя нанимателя может исполнять министр иностранных дел либо государственные гражданские служащие, наделенные соответствующими полномочиями в соответствующем нормативном порядке.

В свою очередь, термин « наниматель», который используется в Законе о государственной гражданской службе, приравнивается к термину « работодатель» в трудовом праве, однако применяется он только в отношении государственных служащих и подразумевает особый субъектный состав - Российская Федерация или ее субъекты.

При всестороннем анализе судебной практики и действующего законодательства можно прийти к заключению том, что:

1. с дипломатическими служащими, замещающими руководящие должности в загранучреждениях, служебный контракт заключает и расторгает министр иностранных дел;

2. с дипломатическими служащими, замещающими должности иных категорий в загранучреждениях, служебный контракт заключает и расторгает лицо, замещающее должность государственной гражданской

службы в центральном аппарате МИД, наделенное полномочиями представителя нанимателя (например, директор Департамента кадров МИД).

Что же касается другой стороны служебного контракта с дипломатическим служащим, то ей могут быть как гражданин, так и гражданский служащий³⁹.

По мнению Яковенко Н.А. служебный контракт о государственной гражданской службе в загранучреждении – это письменное соглашение между нанимателем (Российской Федерацией) в лице представителя (руководителя МИД либо гражданского служащего, наделенного соответствующими полномочиями) и гражданином (гражданским служащим) о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы в представительстве РФ за границей, по которому гражданин (гражданский служащий) обязуется лично исполнять обязанности по этой должности, а наниматель - обеспечить ему условия прохождения гражданской службы в соответствии с международными правовыми актами, трудовым законодательством и настоящим соглашением⁴⁰.

3.2 Заключение, содержание, изменение и прекращение служебного контракта с дипломатическим служащим РФ за границей

При заключении служебного контракта с дипломатическим представителем выдвигается ряд требований.

Итак, в отличие от общих норм Трудового кодекса, согласно которым трудовая правосубъектность наступает с момента достижения лицом 16 лет, то на должность государственного гражданского служащего, в частности дипломатического представителя, возможно, поступить только с 18 лет. Также кандидат на должность государственной гражданской службы должен являться гражданином РФ, владеть государственным языком и

³⁹ ст. 23 Закона о государственной гражданской службе

⁴⁰ Яковенко Нина Александровна ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА РАБОТУ В ДИПЛОМАТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА И КОНСУЛЬСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

соответствовать квалификационным требованиям, выдвигаемых на этот случай.

Стоит указать, что же такое квалификационные требования для государственных служащих? Квалификационные требования – это определенные требования к профессиональным знаниям, умениям, уровню образования, стажу государственной службы или опыту работы лиц замещающих или претендующих на должности гражданской службы, которые необходимы для эффективного исполнения сотрудником своих должностных обязанностей.

Данные требования дифференцируются на основе занимаемой должности (специалист, помощник, руководитель) или группы должностей (высшая, главная, ведущая, старшая, младшая).

Закрепление квалификационных требований в нормативных документах способствует установлению единых и обязательных для всех кандидатов требований, претендующих на должности государственной гражданской службы. Более того данное закрепление выступает гарантией права равного доступа к государственной службе, предусмотренного ч. 4 ст. 32 Конституции.

При поступлении на государственную гражданскую службу или переходе с одной должности на другую для гражданских служащих предусмотрено требование о конкурсном порядке отбора.

Стоит сказать, что относительно государственных служащих Министерства иностранных дел существует собственная методика проведения конкурса на замещение вакантной должности в подразделениях МИД. Положению о МИД в отношении дипломатических служащих за рубежом не может регулировать их деятельность, так как законодательством установлен запрет на проведение конкурса в случае заключения срочного служебного контракта⁴¹. В связи с этим, целесообразно более точно

⁴¹ Федеральный закон о государственной гражданской службе от 27.08.2004 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

определить сферу действия данной методики, а именно, указать в отношении каких категорий гражданских служащих в системе МИД она действует, а также определить, что понимается под термином «подразделение МИД».

Согласно российскому законодательству по должностям, исполнение обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, конкурс по решению представителя нанимателя может не проводиться. Данное положение стало причиной для отказа от конкурсных испытаний на всех должностях системы МИД, включая центральный аппарат, где служебный контракт является бессрочным.

Конституционный Суд РФ определил, что норма, в которой содержатся основания, при которых конкурс на государственной гражданской службе не проводится или может не проводиться, признана не противоречащей Конституции РФ и отметил, что конкурс позволяет увеличить количество претендентов на вакантную должность и минимизирует субъективность в оценке кандидата⁴².

По мнению многих авторов, конкурсный порядок отбора является наиболее правильным и честным способом отбора кандидатов на дипломатическую службу, который отвечает интересам нанимателя и государственного служащего. Также конкурсный отбор обеспечивает охрану конституционных прав на равный доступ к государственной службе и гарантирует соблюдение принцип справедливости в реализации данного права⁴³.

Согласно действующему законодательству после окончания срока службы за границей дипломатические работники, назначенные на

⁴² Постановление КС РФ от 3 февраля 2009 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности частей 1, 2, 3 и 4 статьи 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и пунктов 2 и 4 части 2 статьи 13 Закона Псковской области «О государственной гражданской службе Псковской области» в связи с запросом Псковского областного Собрания депутатов» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

⁴³ Торкунова А.В. Дипломатическая служба: учеб. пособие. / А.В. Торкунова. // М. – 2007. – С. 492.

должность федеральной государственной гражданской службы по конкурсу и зарекомендовавшие себя надлежащим образом, подлежат переводу с их согласия на иные должности федеральной государственной гражданской службы в центральном аппарате или заграничном учреждении Министерства иностранных дел Российской Федерации в порядке ротации. При этом предлагаемая должность федеральной государственной гражданской службы должна быть равноценной либо выше ранее занимаемой должности. В случае отсутствия такой должности допускается предложение должности федеральной государственной гражданской службы ниже ранее занимаемой. При отсутствии вакантных должностей или отказа дипломатического работника от замещения предложенной должности, он подлежит включению в федеральный кадровый резерв с его согласия. При отказе от включения в федеральный кадровый резерв увольнение дипломатического работника производится на основании п. 3 ч.1 ст. 11 настоящего Закона⁴⁴.

В отношении дипломатических служащих за границей срочный служебный контракт обусловлен не сроком работы, а особыми условиями прохождения службы в заграничном представительстве. Постоянные по своей природе и характеру выполняемой трудовой функции трудовые отношения в силу определенных значимых обстоятельств возникают, изменяются и прекращаются только на основании срочного служебного контракта.

Также в научной литературе приводилось мнение о том, что служебный контракт, заключаемый с дипломатическим служащим на определенный срок, ущемляет права данной категории работников на стабильные трудовые отношения, так как посольство в момент заключения контракта не является временным представительством РФ в конкретной стране.

⁴⁴ Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 205-ФЗ "Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации" // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

В связи с этим, можно предположить, что вышеупомянутые обстоятельства, а именно отказ от проведения конкурса в системе МИД для дипломатических служащих, принятых по срочному служебному контракту, и отсутствие гарантий по их дальнейшему трудоустройству взаимосвязаны.

По истечении срока действия служебного контракта с дипломатическим служащим, осуществляющим свою деятельность в представительстве РФ за границей по срочному контракту, служебный контракт может быть перезаключен на новый срок. Если этого не произошло, действие служебного контракта прекращается.

При этом исключений из данного правила подобно тем, которые содержатся в п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК (продолжение действия трудового договора « когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения») в Законах о государственной гражданской службе и об особенностях службы в МИД нет. Следовательно, в силу положений федеральных законов продление служебного контракта с дипломатическим служащим по этому основанию невозможно.

Кроме того, для государственных гражданских служащих, которые впервые поступают на государственную службу, установление испытательного срока является одним из обязательных условий служебного контракта. Стоит напомнить, что по общему порядку испытательный срок устанавливается по соглашению сторон⁴⁵. Однако из данного положения есть исключения, при которых испытательный срок не устанавливается. Например, в ч.3 ст.27 Закона о государственной гражданской службе нет таких категорий граждан как избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности; беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет.

Действие положений трудового законодательства об особенностях регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями,

⁴⁵ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) ТК РФ Статья 70. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

распространяется на гражданских служащих⁴⁶. Таким образом, лица категории «беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет» имеют право на заключение служебного контракта без установления испытательного срока, что означает действие по этому вопросу норм ТК.

Отличительной чертой испытательного срока для государственных служащих является его продолжительность. В таких случаях он будет зависеть от порядка и способа замещения должности, опыта прохождения гражданской службы, и может составлять от одного месяца до года. Для гражданских служащих, которые были переведены на должность гражданской службы из другого государственного органа, возможно установление испытательного срока продолжительностью от одного до шести месяцев.

Содержание служебного контракта с дипломатическим служащим за границей. Юридическое содержание служебного контракта составляют права и обязанности сторон. Применительно к дипломатическим служащим основные права и обязанности установлены Служебным распоряжением МИД.

Права и обязанности дипломатических служащих и представителя нанимателя можно разделить на четыре группы: единые, общие, особые и специальные. О них подробно рассказывалось в главе 2.

Единые права и обязанности предусмотрены в ст. 21 ТК для всех работников. Они являются общими для государственных служащих. К единым правам относятся права дипломатических служащих на: отдых; оплату труда и другие выплаты в соответствии с законодательством; на членство в профессиональном союзе; рассмотрение индивидуальных служебных споров; социальное страхование.

Единые обязанности дипломатических служащих включают: исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным

⁴⁶ Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2014. – № 4.

регламентом, бережное отношение к государственному имуществу, соблюдение служебного распорядка (дисциплины) и др.

К особым относятся права и обязанности дипломатических служащих, установленные Законом о государственной гражданской службе (ст. 14-15) для всех государственных гражданских служащих.

В нормативных актах нет норм о специальных правах, которые бы устанавливались исключительно для дипломатических служащих. Однако исследование их трудовых отношений позволяет сделать вывод, что такие права имеются. К специальным правам можно отнести, например, право на льготное исчисление стажа в период прохождения службы в стране с опасной общественно-политической обстановкой или находящейся в состоянии военного конфликта⁴⁷.

Все права и обязанности представителя нанимателя, указанные в п. 17, 18 Служебного распорядка МИД, по мнению многих ученых – трудовиков, они являются едиными, поскольку восприняты из ст. 22 ТК.

Действующим законодательством предусмотрены два вида условий служебного контракта с государственным гражданским служащим: существенные и дополнительные. В ТК термины « существенные условия» заменены на « условия, обязательные для включения в трудовой договор».

В литературе отмечается, что тем самым ст. 57 ТК была приведена в соответствие с общеправовыми принципами деления договорных условий на обязательные и дополнительные.⁴⁸

Трудовой договор не может быть признан незаключенным или расторгнут в связи с отсутствием в его тексте необходимых сведений или обязательных условий. В данном случае трудовой договор дополняется

⁴⁷ Постановления Правительства РФ от 3 июня 2011 г. № 438 «О порядке предоставления дополнительных гарантий сотрудникам дипломатической службы, работающим в иностранных государствах со сложной общественно-политической обстановкой и в государствах, которые находятся в условиях чрезвычайного положения или в состоянии вооруженного конфликта» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

⁴⁸ Леонов А.В. Новый этап в развитии современного отечественного трудового законодательства / А.В. Леонов // Вопросы трудового права. – 2006. – № 7. – С. 10

сведениями и (или) условиями. Это правило действует и в отношении служебного контракта с дипломатическим служащим.

В отличие от трудового договора, содержание которого определяется взаимным соглашением сторон на основе законодательства, условия труда дипломатических служащих в служебном контракте подробно регламентированы в специальных нормативных правовых актах.

Условия, обязательные для включения в служебный контракт с дипломатическим служащим за границей, следующие:

1. Срок служебного контракта, который не должен превышать трех лет
2. Место работы, включая место нахождения представительства РФ за границей(страна).

3. Указание на особые условия страны пребывания(климатические условия; неблагоприятная экологическая обстановка; военные действия, вооруженные конфликты; нестабильная общественно-политическая обстановка, включая террористическую деятельность; высокий уровень преступности).

4. Неразглашение сведений, составляющих государственную тайну.

5. Дополнительные отпуска и гарантии, на которые имеет право дипломатической служащий в связи с занятием конкретной должности государственной гражданской службы в представительстве РФ за границей.

6. Одним из условий служебного контракта с гражданским служащим является указание на то, включена ли его должность в перечень должностей, по которым предусмотрена ротация.

Дополнительные условия служебного контракта с дипломатическим служащим:

1. Условие об испытании.

2. Ненормированный рабочий (служебный) день, что является конкретизацией нормативных положений о режиме служебного времени и времени отдыха.

Изменение служебного контракта с дипломатическим служащим при направлении на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации из центрального аппарата МИД. Направление сотрудников центрального аппарата МИД на работу в загранучреждение осуществляется в порядке ротации, которая носит обязательный характер. Дипломатический служащий вправе отказаться от направления на работу в загранучреждение МИД в порядке ротации при наличии уважительных причин, препятствующих этому.

Под ротацией государственных гражданских служащих понимается предусмотренное служебным контрактом назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы в том же или в другом федеральном органе исполнительной власти с учетом уровня его квалификации, профессионального образования и стажа, осуществляемое в соответствии с планом проведения ротации.

Ротация дипломатических служащих представляет собой направление сотрудников, которые замещают должности дипломатической службы в центральном аппарате МИД или территориальных органах МИД, на работу с назначением на должности гражданской службы в загранучреждениях с учетом их квалификации, профессиональной подготовки и специализации.

Регулярное перемещение гражданских служащих осуществляется в целях изменения содержания их должностных обязанностей и (или) круга лиц, с которыми гражданский служащий взаимодействует, посредством последовательной смены его подчиненности и (или) места прохождения гражданской службы, т.е. является средством противодействия коррупции.

Ротация дипломатических служащих не предполагает прекращения служебного контракта и заключение нового. Перемещения дипломатического служащего оформляются дополнительными соглашениями к служебному контракту, что гарантирует сохранение служебных отношений как таковых.

По окончании работы в загранучреждении Министерства иностранных дел Российской Федерации такому сотруднику дипломатической службы должна быть предоставлена прежняя или равноценная должность, а при ее отсутствии - другая должность с согласия сотрудника.

В литературе отмечается, что равноценная работа должна соответствовать квалификации работника, занимаемой должности, размеру заработной платы по прежней работе, предполагать аналогичную по статусу трудовую функцию с такими же мерами социальной защиты и привилегиями⁴⁹.

В трудовом праве под переводом на другую работу понимается постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, при сохранении трудовых отношений с тем же работодателем. Перевод возможен только с письменного согласия работника за исключением случаев, установленных в ТК.

При направлении работника в загранучреждение из центрального аппарата МИД изменяются условия существующего договора (место работы, трудовая функция, режим работы и др.). Такие признаки характеризуют перевод на другую работу, который совершается с письменного согласия работника (ст. 72 ТК).

Перевод гражданского служащего на иную должность гражданской службы в том же государственном органе либо другом, допускается с письменного согласия гражданского служащего.

При переводе с одной должности на другую в порядке ротации согласия дипломатического служащего не требуется.

Отличие назначения на должность в порядке ротации от постоянного перевода состоит в том, что назначение производится без согласия дипломатического служащего и срок пребывания в должности ограничен

⁴⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.12.2001 № 197 ред. от 11.10.2018. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

(не более трех лет). Данные признаки позволяют рассматривать назначение на должность в порядке ротации в рамках понятия временного перевода, осуществляемого без согласия работника.

Прекращение служебного контракта с дипломатическим служащим. В литературе отмечается, что термин «прекращение» трудового договора имеет наиболее широкий смысл, охватывающий почти все основания, с которыми закон связывает окончание действия трудового договора. Термин «расторжение» трудового договора применяется в случае прекращения трудовых отношений по инициативе одной из сторон и подразумевает все основания за исключением тех, которые не зависят от воли сторон. Термин «увольнение» практически равнозначен термину «расторжение» трудового договора⁵⁰.

Прекращение трудовых отношений дипломатических служащих возможно по единым, общим, особым и специальным основаниям.

К единым основаниям следует отнести основания, предусмотренные ст. 77, 78, 80, 81, 83, 84 ТК. Они конкретизируются в федеральных законах об отдельных видах государственной службы и являются общими для всех государственных служащих с некоторыми уточнениями.

Особыми основаниями прекращения трудовых отношений являются основания, предусмотренные для государственных гражданских служащих в Законе о государственной гражданской службе, а именно:

- выход гражданского служащего из гражданства РФ;
- несоблюдение ограничений, невыполнение обязательств, нарушение запретов, установленных федеральными законами для гражданских служащих;
- утрата представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему при несоблюдении им ограничений и запретов;

⁵⁰ Смирнова О.В. Трудовое право / О.В. Смирнова. // М. – 2007. – С. 258.

– отсутствие на службе в течение более четырех месяцев подряд в связи с временной нетрудоспособностью, если законодательством не установлен более длительный срок;

– избрание или назначение гражданского служащего на государственную должность, муниципальную должность либо избрание гражданского служащего на оплачиваемую выборную должность в профессиональном союзе;

– исполнение гражданским служащим государственных обязанностей в случаях, установленных федеральным законом.

Все другие основания прекращения служебного контракта, содержащиеся в Законе о государственной гражданской службе, восприняты из упомянутых норм ТК, т.е. являются едиными основаниями прекращения трудового договора. Например, несоответствие гражданского служащего должности, которую он занимает, вследствие недостаточной квалификации по итогам аттестации, аналогичен основанию расторжения трудового договора, указанному в п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК.

Специальные основания прекращения служебного контракта с дипломатическим служащим следует отличать от оснований прекращения работы в загранучреждении, которое не влечет прекращения служебного контракта в обязательном порядке. После наступления данных оснований может следовать как перевод, так и увольнение.

Прекращение работы в загранучреждении при отсутствии оснований досрочного отзыва дипломатического служащего из представительства РФ за границей происходит в связи с:

1. истечением срока, установленного при направлении на работу;
2. истечением срока служебного контракта.

В литературе по трудовому праву выделяются две группы оснований досрочного прекращения работы в представительстве РФ за границей:

1. по обстоятельствам, не зависящим от работника (объективные):
– чрезвычайная ситуация в государстве пребывания;

– объявление работника персоной нон грата либо получение уведомления от властей иностранного государства о его неприемлемости в данной стране;

– уменьшение численности дипломатических служащих заграничного представительства;

– временная нетрудоспособность более двух месяцев или наличие заболевания, препятствующего работе за границей;

2. связанные с нарушением обязательств, принимаемых работником (субъективные):

– несоблюдение работником требований законов и местных обычаев страны пребывания, норм поведения и морали;

– невыполнение работником обязательств по обеспечению соблюдения членами своей семьи данных требований;

– однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен⁵¹.

Специальными основаниями для расторжения служебного контракта с дипломатическим служащим по инициативе представителя нанимателя являются:

1. отказ дипломатического служащего без уважительной причины от направления на работу в заграничное представительство в порядке ротации;

2. несоблюдение в период работы в заграничном представительстве режимных ограничений, установленных нормативными правовыми актами РФ, или правил проживания, с которыми дипломатический служащий был ознакомлен;

Большинство специальных оснований расторжения служебного контракта с дипломатическим служащим является конкретизацией единых оснований увольнения, установленных в ТК. Например, отказ

⁵¹ Орловский Ю.П. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. / Ю.П. Орловский. // М. – 2010. – С. 150.

дипломатического служащего от направления на работу в заграничное учреждение МИД является по существу отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. В правовом регулировании трудовых отношений дипломатических служащих необходимо учитывать нормы конвенций МОТ, в том числе содержащиеся в них положения о принудительном труде⁵².

Также, для дипломатических служащих предусмотрено основание прекращения служебного контракта в связи с временной нетрудоспособностью свыше двух месяцев или при наличии заболевания, препятствующего работе за границей. Однако порядок увольнения по данному основанию не установлен.

На этот счет существуют мнения ученых о необходимости установления порядка при расторжении служебного контракта с дипломатическим служащим в связи с временной нетрудоспособностью. Так как, например, согласно позиции МОТ увольнение по инициативе предпринимателя допускается лишь при наличии законных оснований, связанных со способностями или поведением работника или вызванных производственной необходимостью. А также нормами ТК установлено, что работника, который в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе, работодатель обязан перевести на другую должность, обязанности по которой работник сможет выполнять без вреда для здоровья. Расторжение трудового договора допускается, если работник отказался от перевода или у работодателя отсутствует соответствующая работа. Не признаются законными основаниями увольнения причины, связанные с болезнью или травмой⁵³.

⁵² Конвенция МОТ от 10 июня 1930 г. № 29 «О принудительном или обязательном труде». Ратифицирована Указом Президиума ВС СССР от 4 июня 1956 г. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

⁵³ Конвенция МОТ от 22 июня 1982 г. № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

При наличии основания для досрочного прекращения работы в представительстве РФ за границей увольнение дипломатического служащего, с которым заключен срочный служебный контракт, производится на основании п. 2 ч. 1 ст. 33 Закона о государственной гражданской службе – истечение срока действия срочного служебного контракта. Действительное основание досрочного прекращения работы в представительстве РФ за границей на формулировку причины увольнения не влияет.

Увольнение дипломатических служащих, направленных на работу в загранучреждение МИД из центрального аппарата в порядке ротации, может быть произведено по соответствующему основанию, предусмотренному специальными нормами. В данном случае окончательное принятие решения об увольнении оставлено на усмотрение представителя нанимателя.

Таким образом, в отличие от дипломатических служащих, принятых по срочному служебному контракту, которые в случае нарушения режимных ограничений, правил проживания и т.д. увольняются по основанию «истечение срока служебного контракта», дипломатические служащие, направленные в порядке ротации, могут быть отозваны в Россию (досрочное прекращение работы в загранучреждении) и уволены представителем нанимателя по соответствующему основанию, предусмотренному законом, либо переведены на другую работу.

Например, если дипломатический служащий, направленный за границу из центрального аппарата МИД, во время работы в представительстве РФ за границей допустил однократное грубое нарушение должностных обязанностей, ограничений, с которыми он был ознакомлен в установленном порядке, он может быть уволен по инициативе представителя нанимателя на основании п. 2 ч. 1 ст. 11 Закона об особенностях службы в МИД – несоблюдение в период работы в загранучреждении режимных ограничений, или правил проживания.

Заключение

Дипломатическая служба в представительствах РФ за границей является особым видом профессиональной деятельности, направленной на обеспечение решения важных государственных задач за рубежом.

Правовое регулирование трудовых отношений дипломатических служащих осуществляется едиными нормами ТК (общие для всех работников) и нормами трех уровней дифференциации: правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих (общие нормы дифференциации), государственных гражданских служащих (особые нормы) и дипломатических служащих (специальные нормы дифференциации).

При анализе законодательства, а именно Трудового кодекса РФ можно сделать вывод о том, что глава 53 ТК регулирует деятельность технического персонала при осуществлении ими своих трудовых функций.

Исследование правовой природы трудовых отношений на дипломатической службе и их отраслевой принадлежности позволило сделать вывод, что отношения, в которые вступает дипломатический служащий в процессе исполнения своих должностных полномочий, характеризуются неоднозначно. Предметом трудового права являются отношения, в которые вступает дипломатический служащий с нанимателем (Российской Федерацией) в лице руководителя МИД, с руководителем заграничного учреждения по поводу своей профессиональной деятельности, независимо от того, в каком нормативном правовом акте закреплены соответствующие нормы.

Выявлена особенность, состоящая в том, что правовое регулирование трудовых отношений дипломатических служащих осуществляется всеми видами нормативных правовых актов трудового законодательства в широком смысле, включая коллективные договоры и локальные нормативные акты, за исключением актов субъектов РФ и органов местного

самоуправления. При этом данные акты действуют в отношении лиц, находящихся за пределами территории РФ, т.е. экстерриториально.

Особенности правового регулирования труда работников, в том числе дипломатических служащих, имеют объективные и субъективные основания, которые вытекают из стремления законодателя обеспечить для них равенство, справедливые условия труда, определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом. Особенности правового регулирования труда могут быть установлены только в актах федерального законодательства, поскольку цель установления равных и справедливых условий труда для всех работников на территории РФ, чей труд нуждается в специальном правовом регулировании, реализуется на федеральном уровне.

Особенности правового регулирования трудовых отношений дипломатических служащих установлены в виде дополнений, изъятий, ограничений и конкретизации единых норм трудового права.

Служебный контракт с дипломатическим служащим имеет трудовую природу и является формой реализации права граждан на труд при свободе труда, служит основанием возникновения и существования трудовых отношений на дипломатической службе

Заключение срочного служебного контракта с дипломатическим служащим не является следствием временного характера их работы, он обусловлен особыми условиями прохождения гражданской службы за границей. Постоянные по своей природе и характеру выполняемой трудовой функции трудовые отношения в силу определенных значимых обстоятельств, признаны на законодательном уровне срочными применительно к периоду работы в определенном загранучреждении.

Сторонами служебного контракта на дипломатической службе являются наниматель (Российская Федерация) в лице представителя (руководитель МИД либо государственный гражданский служащий, наделенный соответствующим полномочиями, который определяется в

зависимости от категории должности, замещаемой дипломатическим служащим), и гражданин либо государственный гражданский служащий.

Исследование особенностей правового регулирования трудовых отношений дипломатических служащих, их характера и содержания, порядка заключения, изменения и прекращения служебного контракта с ними показало, что единые нормы трудового законодательства сохраняют свое значение в правовом регулировании трудовых отношений этой категории работников в части установления единого уровня гарантий их трудовых прав в сочетании со специальными нормами дифференциации. Результаты исследования подтверждают сохранение первостепенной роли трудового законодательства в обеспечении социальной и правовой защищенности дипломатических служащих, уровня предоставляемых им гарантий в сфере труда, соответствующих профессионализму, ответственности, напряженности их труда и установленным для них ограничениям.

Библиографический список

Международные правовые акты

1. О привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций: Конвенция ООН от 13 февраля 1946 г. // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. — Вып. XV. — М., 1957. — С. 32-40.
2. Венская конвенция о дипломатических сношениях от 18 апреля 1961 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1964. — № 18. — Ст. 221.
3. Венская конвенция о консульских сношениях 1963 г. // Сборник международных договоров СССР. — Вып. XLV. — М., 1991. — С. 124.
4. О принудительном или обязательном труде: Конвенция Международной организации труда от 10 июня 1930 г. № 29. // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1956. — № 13. — Ст. 279.
5. О дискриминации в области труда и занятий: Конвенция Международной Организации Труда от 25 июня 1958 г. № 111. // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1961. — № 44. — Ст. 448

Нормативные правовые акты Российской Федерации

1. Конституция Российской Федерации: офиц. текст. (12 декабря 1993 г.) — М.: Омега-Л, 2016. — 48 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г.: по состоянию на 3 июля 2016 г.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2002. — № 1 (часть 1). — Ст. 3.
3. О государственной тайне: [федер. закон: по состоянию на 8 марта 2015 г.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 1997. — № 41. — Ст. 4673.
4. Об основах государственной службы Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос. Думой 5 июля 1995 г.: по состоянию на 27 мая 2003 г.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 1995. — № 31. — Ст. 2990.

- (утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ).
5. О системе государственной службы Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос. Думой 25 апреля 2003 г.: одобрен Советом Федерации 14 мая 2003 г.: по состоянию на 13 июля 2015 г.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2003. — № 22. — Ст. 2063.
 6. О государственной гражданской службе Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос. Думой 7 июля 2004 г.: одобрен Советом Федерации 15 июля 2004 г.: по состоянию на 3 июля 2016 г.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2004. — № 31. — Ст. 3215.
 7. Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос. Думой 9 июля 2010 г.: одобрен Советом Федерации 14 июля 2010 г.: по состоянию на 5 октября 2015 г.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2010. — № 31. — Ст. 4174.
 8. О Чрезвычайном и Полномочном После Российской Федерации в иностранном государстве и Постоянном представителе (представителе, постоянном наблюдателе) Российской Федерации при международной организации (в иностранном государстве): [федер. закон: принят Гос. Думой 10 июня 2016 г.: одобрен Советом Федерации 15 июня 2016 г.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2016. — № 26 (часть 1). — Ст. 3855.
 9. О гарантиях и компенсациях работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей: постановление Правительства Рос. Федерации от 20 декабря 2002 г. № 911 (ред. от 7 марта 2016 г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2002. — № 52 (часть 2). — Ст. 5220.
 10. Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных

обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими центрального аппарата Министерства иностранных дел Российской Федерации, территориальных органов - представительств МИД России на территории Российской Федерации, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации: приказ МИД РФ от 29 марта 2007 г. № 4418 (ред. от 29 мая 2012 г.) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2007. — № 24.

Материалы судебной практики

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. — 2007. — № 3.
2. Апелляционное определение Московского городского суда от 14 февраля 2014 года по делу № 33-26742014 [Электронный ресурс]: Официальный сайт Московского городского суда. — Режим доступа: http://www.mosgorsud.ru/inf/infa/ga/?year=GAI_year2014&sf0=33-2674%2F2014&sf1=&sf2=&sf3=&sf4=&sf5=&sf6=&sf7=&sf8=&sf9=&sf10=
3. Решение Пресненского районного суда г. Москвы от 7 апреля 2015 г. по делу № 2-2225/2015~М-10619/2014 [Электронный ресурс]: Официальный сайт Московского городского суда. — Режим доступа: https://presnensky--msk.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number322991599&delo_id=1540005&new=0&text_number=1


Специальная литература

1. Аленина, И.В. Коллизии в трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук / И.В. Аленина. — Омск, 2000. - 206 с.
2. Бондаренко, Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. / Э.Н. Бондаренко. — СПб: Изд-во «Юридический центр Пресс», 2004. — 226 с.

3. Горячук, И.Н. Административно-правовое регулирование служебного контракта на государственной гражданской службе Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук / И.Н. Горячук. — Саратов, 2011. — 200 с.
4. Гусев, А.В. Российская государственная гражданская служба: проблемы правового регулирования: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. / А.В. Гусев. — Екатеринбург, 2009. — 47 с.
5. Гусов, К.Н. Трудовое право России: учебник. / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. — 496 с.
6. Гусов, К.Н. Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы / К.Н. Гусов // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы пятой международной научно-практической конференции МГЮА / под ред. К.Н. Гусова. — М.: Проспект, 2009. — С. 31-36.
7. Денисов, А.В. Особенности поступления на государственную дипломатическую службу РФ / А.В. Денисов // Вестник Волгоградского Института бизнеса. — 2013. — № 3 (24). — С. 261-270.
8. Занко, Т.А. Особенности и основные направления совершенствования правового регулирования дипломатической службы в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Т.А. Занко. — М., 2013. — 26 с.
9. Казанцев, Н.М. Публично-правовое регулирование государственной службы (институционно-функциональный анализ): монография. / Н.М. Казанцев. — М.: РАГС, 1999. - 373 с.
10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина [и др.]; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. — 3-е изд., пересм. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2015. — 848 с.
11. Петров, А.Я. Служебный контракт / А.Я. Петров // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2010. — № 5. — С. 10-20.

12. Трудовое право России: учебный курс для студентов юридических вузов /
О.Б. Зайцева, О.П. Беребина [и др.]; отв. ред. К.Н. Гусов. — Оренбург:
ООО «Агентство Пресса», 2010. — 320 с.

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Юридический институт
институт
Кафедра трудового и экологического права
кафедра

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


БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

40.03.01 Юриспруденция
код – наименование направления

Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу
дипломатические представительства и консульские учреждения
Тема

Руководитель  С.П. Басалаева
подпись, дата должность, ученая степень

С.П. Басалаева
инициалы, фамилия

Выпускник  В.И. Хомич
подпись, дата

В.И. Хомич
инициалы, фамилия

Красноярск 2020