

Яковлев Алексей Сергеевич
студент МЗЮ-323 курса
ФПиУ ВЮИ ФСИН России

Научный руководитель:
Новиков М.В. к.ю.н., доцент,
декан ФПиУ ВЮИ ФСИН России

Отдельные проблемы правового регулирования трудовых отношений в рамках государственной гражданской службы

Государственные служащие в основном обладают узкими навыками, которые сложно применить за пределами государственной гражданской службы. Переквалификация требует времени и финансовых ресурсов, которые не всегда доступны. Федеральный закон № 79-ФЗ¹ предусматривает ограниченные выплаты при увольнении по сокращению штатов или ликвидации государственного органа. В таком случае выплачивается компенсация в размере четырехмесячного денежного содержания, при этом выходное пособие не выплачивается. Предусмотренный размер выходных пособий не всегда соответствует потребностям служащих в период поиска новой работы. Сотрудники предпенсионного возраста, попадающие под сокращение, также сталкиваются с трудностями при устройстве на новую работу.

Законодательство Российской Федерации не содержит четких механизмов содействия в трудоустройстве уволенных государственных гражданских служащих, не предусматривает дополнительных гарантий для таких категорий граждан. Отсутствуют специализированные программы переквалификации или поиска работы для служащих, потерявших должность.

Проведение административной реформы и оптимизации структуры органов государственной власти нередко сопровождается массовым

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ. Ст. 37.

освобождением от должностей при ликвидации государственных ведомств или изменения их структуры и численности. Таким образом, возникает потеря квалификации и навыков уволенных сотрудников, повышается риск длительных периодов безработицы и финансовой нестабильности уволенных сотрудников и сложности с адаптацией на рынке труда. Увеличивается риск перехода в низкооплачиваемые или нестабильные сектора экономики.

Возникает необходимость совершенствования механизмов и формирования унифицированного подхода содействия трудоустройству уволенных служащих в субъектах Российской Федерации, а также систематическое проведение тренингов для кадровых служб по вопросам соблюдения процедур увольнения.

Обратившись к судебной практике, можно увидеть, что для кадровых служб очень важно правильно разделять основания для увольнения в связи с изменением условий служебного контракта и сокращением замещаемых должностей. Именно установление факта изменения трудовой функции в предполагаемом кадровом мероприятии, а вместе с тем права на получение компенсации в размере четырехмесячного денежного содержания, становится предметом оспаривания действий представителя нанимателя в суде.

Конституционный Суд Российской Федерации (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 июля 2022 года № 29-П) рассмотрел конституционность положений частей 1, 3 и 4 статьи 29 и пункта 7 части 1 статьи 33 Федерального закона № 79-ФЗ в связи с жалобой гражданки Л.В. Зарубиной².

Л.В. Зарубина, занимавшая должность референта в Министерстве финансов Российской Федерации, столкнулась с изменением существенных

² О проверке конституционности отдельных положений федерального законодательства: постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07.07.2022 № 29-П // Собрание законодательства Российской Федерации. 2022. № 29 (часть III), ст. 5560.

условий служебного контракта вследствие реорганизации структуры Министерства.

Ей была предложена новая должность, от которой она отказалась, что повлекло её увольнение на основании пункта 7 части 1 статьи 33 Федерального закона № 79-ФЗ.

Суд признал оспариваемые положения соответствующими Конституции Российской Федерации, указав, что они направлены на обеспечение эффективного функционирования государственной гражданской службы и предоставляют гражданскому служащему выбор: согласиться на новые условия или прекратить служебные отношения.

Данное постановление подтверждает законность увольнения гражданского служащего в случае его отказа от предложенной должности при изменении существенных условий служебного контракта, подчёркивая баланс между интересами государственной гражданской службы и правами служащих.

Иногда представители нанимателя меняют ключевые условия контрактов с государственными гражданскими служащими, например, переводят место работы в другой город. Если государственные гражданские служащие отказываются от изменения условий служебного контракта, их увольняют. При этом служащие часто пытаются добиться изменения основания увольнения и получить компенсацию, как при сокращении. Однако судебная практика по таким делам неоднозначна.

Судебная практика по вопросам изменения условий труда у государственных гражданских служащих остается противоречивой. Решения судов зависят от конкретных обстоятельств дела: удаленности нового рабочего места, предложенных альтернатив, изменений в трудовых обязанностях и других факторов.

Проанализировав решения судей по делам увольнения государственных гражданских служащих, можно сделать вывод, что суды рассматривают дела, связанные с оспариванием увольнения по причине

утраты доверия; нарушением процедуры сокращения штатов, несоблюдением гарантий при увольнении³.

В большинстве случаев суды встают на сторону служащих, особенно если выявлены процессуальные нарушения.

Таким образом, освобождение от замещаемой должности государственных служащих в России сопровождается рядом проблем, связанных с правовой, организационной и социально-экономической сферой. Эти трудности влияют на эффективность государственной гражданской службы и вызывают определенные риски как для служащих, так и для государственных органов.

³ Конституционный Суд Российской Федерации. Официальный сайт [Электронный ресурс]. – <https://www.ksrf.ru/> свободный (дата обращения 15.10.2025)