



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

Федеральное казначейство

ул. Ильинка, д. 7,
г. Москва, 109097

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс: 8 (495) 606-18-76

23 ДЕК 2015

№ 18-4/В-849

На № _____ от _____

Департамент государственной политики в сфере государственной и муниципальной службы, противодействия коррупции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письмо Федерального казначейства от 28 октября 2015 г. № 07-04-04/09-1018 и по вопросам, изложенным в нем, сообщает следующее.

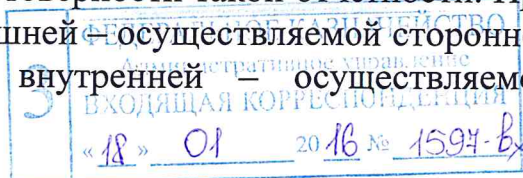
1. В силу положений статьи 73 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ) федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с государственной гражданской службой (далее – гражданская служба), только в части, не урегулированной данным Федеральным законом.

Вопросы, связанные с установлением испытания на гражданской службе, урегулированы статьей 27 Федерального закона № 79-ФЗ, частью 3 которой установлен перечень случаев, при которых испытание не устанавливается.

Учитывая изложенное, положения абзаца пятого части 4 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) к отношениям, связанным с гражданской службой, не применяются.

2. В соответствии с частью 5 статьи 58 Федерального закона № 79-ФЗ дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка.

В целях реализации указанных положений Федерального закона № 79-ФЗ понятие «аудиторская проверка» следует применять в широком смысле, понимая под ней проверку бухгалтерской (финансовой) отчетности в целях составления заключения (акта) о достоверности такой отчетности. При этом аудиторская проверка бывает как внешней – осуществляемой сторонней уполномоченной организацией, так и внутренней – осуществляемой



вышестоящим государственным органом в отношении его территориальных органов и подведомственных организаций.

Таким образом, в случае если нормативными правовыми актами предусмотрено полномочие Федерального казначейства по осуществлению проверочных и контрольных мероприятий бухгалтерской (финансовой) отчетности его территориальных органов, то данные мероприятия, по нашему мнению, могут рассматриваться как аудиторская проверка в целях применения положений части 5 статьи 48 Федерального закона № 79-ФЗ.

3. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) обязательными для включения в трудовой договор являются, в частности, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Согласно статье 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В силу положений статьи 129 ТК РФ под заработной платой (оплатой труда работника) понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. При этом в отличие от должностного оклада (оклада) работника, имеющего фиксированный размер, надбавки и поощрительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу (окладу) и иметь дифференцированный размер.

Таким образом, в трудовом договоре обязательно указываются все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда работника.

Система оплаты труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной гражданской службы (далее – работники), установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 176 (далее – постановление № 176).

В соответствии с подпунктом «б» пункта 3 постановления № 176 к числу дополнительных выплат, входящих в систему оплаты труда работников, отнесена ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет, размеры которой дифференцированы в зависимости от продолжительности стажа работы.

Положение об исчислении стажа работы работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся

должностями федеральной государственной гражданской службы, для выплаты им ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет утверждено приказом Минздравсоцразвития России от 27 декабря 2007 г. № 808 (далее – Положение).

Согласно пункту 6 Положения назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя федерального государственного органа по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

В целях соблюдения положений ТК РФ и обеспечения полной регламентации вопросов, связанных с заработной платой работника, трудовым договором, после издания приказа руководителя федерального государственного органа о назначении надбавки за выслугу лет работнику сведения о размере указанной надбавки должны быть внесены в трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения к нему.

4. В соответствии с пунктом 16 части 1 статьи 44 Федерального закона № 79-ФЗ кадровая работа включает в себя организацию проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на гражданскую службу, а также оформление допуска установленной формы к сведениям, составляющим государственную тайну.

Данное положение Федерального закона № 79-ФЗ раскрывается в пункте 9 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112, согласно которому достоверность сведений, представленных гражданином на имя представителя нанимателя, подлежит проверке. Проверка достоверности сведений, представленных гражданским служащим, осуществляется только в случае его участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы.

Указ Президента Российской Федерации от 21 сентября 2009 г. № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению» (далее – Указ № 1065) принят в развитие положений пункта 3 статьи 6 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в соответствии с которыми к числу основных мер по профилактике коррупции относится проверка в установленном порядке сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей гражданской службы.

Данным Указом № 1065 предусмотрено создание в структуре кадровых службы подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений (или) определение должностных лиц кадровых служб, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных

правонарушений, с возложением на них определенного круга обязанностей (полномочий).

В подпункте «а.1» пункта 10 Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению, утвержденного Указом № 1065 (далее – Положение, утвержденное Указом № 1065), речь идет непосредственно о сотрудниках указанных подразделений и должностных лицах кадровых служб, на которых возложены обязанности (полномочия) по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

При этом учитывая нормы подпункта «а» пункта 10 Положения, утвержденного Указом № 1065, согласно которым основанием для осуществления проверки достоверности и полноты сведений, представленных гражданами при поступлении на федеральную гражданскую службу, является достаточная информация, представленная в письменном виде в установленном порядке правоохранительными органами, а также иными государственными органами, органами местного самоуправления и их должностными лицами, указанная информация, представленная непосредственно должностными лицами кадровой службы государственного органа, по нашему мнению, может являться основанием для проведения соответствующей проверки.

5. Частью 15 статьи 46 Федерального закона № 79-ФЗ установлено, что по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам гражданскому служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года.

Отсутствие в данной статье Федерального закона № 79-ФЗ норм, конкретизирующих порядок предоставления отпуска без сохранения денежного содержания, а также запрещающих неоднократное его предоставление, не исключает возможности предоставления данного отпуска при наличии у гражданского служащего уважительных причин.

Учитывая изложенное, гражданскому служащему по его письменному заявлению, по нашему мнению, может быть повторно предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью один год на следующий день после дня окончания предыдущего отпуска с согласия представителя нанимателя.

Директор Департамента
государственной политики в сфере
государственной и муниципальной
службы, противодействия коррупции



Д.В. Баснак