

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Право социального обеспечения

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. Основы социальных гарантий различных категорий государственных служащих 5

1.1. Понятие и статус государственного служащего 5

1.2. Социальные гарантии государственным служащим 14

1.3. Актуальные вопросы социальных гарантий государственным служащим различных категорий 21

2. Характеристика социальных гарантий государственных служащих различных категорий 35

2.1. Субсидии на приобретение жилья государственным служащим 35

2.2. Медицинское страхование государственных служащих 47

2.3. Отдых государственных служащих 50

2.4. Дополнительное профессиональное образование государственных служащих 60

Заключение 68

Библиографический список 71

а) это время не должно быть занято исполнением трудовых обязанностей;

б) это время используется работником по своему усмотрению.

Поэтому исчезновение любой из вышеуказанных составляющих автоматически исключает какой-либо промежуток времени из категории отдыха работника. То есть если работник занят исполнением трудовой функции в период своего обеденного перерыва, то это время нельзя отнести к времени отдыха. То же самое можно сказать и о характере свободного от исполнения служебных обязанностей периода времени. Например, если работник свободен от трудовых обязанностей, но не может воспользоваться свободным временем по своему усмотрению, такое время также не является временем отдыха.

Подтверждением указанной позиции являются два приведенных ниже судебных спора:

а) Верховный Суд Республики Хакасия рассмотрел иск работника о взыскании заработной платы за время сверхурочной работы. Суд установил:

Поскольку АЗС работала круглосуточно, без перерывов на обед, работник был вынужден в течение всей смены находиться на рабочем месте без возможности покинуть его во время перерывов для отдыха и питания. Суд пришел к выводу, что работодатель, не обеспечивший работнику возможность отдыха и приема пищи с возможностью покинуть рабочее место и использовать время отдыха по своему усмотрению, должен включить перерывы в течение рабочего дня (смены) в рабочее время и оплатить их;

б) Верховный Суд РФ рассматривал дело о взыскании заработной платы за сверхурочную работу фельдъегеря, которому при выполнении железнодорожного маршрута в пути следования предоставлялся перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 2 часа, этот перерыв не включался в рабочее время фельдъегеря. Верховный Суд РФ не согласился с позицией ответчика о том, что в рабочее время при выполнении железнодорожного маршрута не подлежат включению перерывы для отдыха и приема пищи, поскольку условия командировки, а именно нахождение в поезде, наличие корреспонденции и специальных средств для охраны, не позволяют работнику свободно распорядиться предоставленным ему временем отдыха.

Таким образом, даже фактическое неисполнение работником своих трудовых обязанностей в некоторых случаях относится к рабочему времени.

Теперь попробуем выяснить, к чему относится время, проведенное работником в командировке.

Убывая в командировку, работник прекращает исполнять свою трудовую функцию в месте постоянной работы и исполняет служебное поручение вне места такой работы. Поэтому в зависимости от объема, сложности и других особенностей служебного поручения и определяется срок командировки. Срок

командировки законодательством не ограничен, в то же время командировка не может быть бессрочной. Находясь в командировке, работник выполняет одно или несколько поручений работодателя, а не трудовую функцию. Следовательно, время исполнения поручений не обязательно должно совпадать с рабочим временем по месту штатной работы. Работодатель может установить, а может и не устанавливать для командированного работника график выполнения служебного поручения. Но такой график не тождествен правилам внутреннего трудового распорядка, этот график будет носить вероятностный характер и зависеть от многих факторов, которые невозможно точно учесть при планировании командировки. Командированный работник в ряде случаев самостоятельно, из характера задания, условий его выполнения, режима работы организации, в которую он командирован, и иных обстоятельств может определить график своей работы в командировке.

Иногда работодатель направляет работника в служебную командировку в другую организацию, подразумевая, что во время командировки работник будет подчиняться ее правилам внутреннего трудового распорядка. Однако так считать можно далеко не всегда. Поясним почему.

Ранее действовавшая Инструкция о служебных командировках в пределах СССР (далее - Инструкция о служебных командировках) содержала пункт 8, процитированный ниже:

На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех объединений, предприятий, учреждений, организаций, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, не использованных во время командировки, другие дни отдыха по возвращении из командировки не предоставляются.

Указанный документ был принят еще в советские времена, когда все организации в СССР были государственными, работали по одинаковым правилам и под контролем партии. В современном российском обществе трудовые отношения строятся между конкретным работником и конкретным работодателем, естественно, в рамках трудового законодательства, но в остальном стороны свободны в определении условий труда. Сказанное означает, что, например, для одного водителя работодатель вправе установить (с согласия работника и в рамках трудового законодательства) один график работы и премии, для другого водителя - другие.

Да и контролировать труд чужого работника, пусть и находящегося в его организации в командировке, российский работодатель не обязан. Администрация организации не обязана фиксировать время прибытия и убытия командированного чужого работника, принимать меры к его розыску, выяснению причин отсутствия и т.п. Работник также не обязан подчиняться правилам трудового распорядка стороннего работодателя, ведь на работу в условиях данного распорядка он не соглашался, соответствующие документы не подписывал, да и зачастую даже не знает об этих правилах. Командированный работник сам планирует выполнение служебного поручения с учетом режима работы, рабочего времени и времени отдыха организации, в которую он командирован.

Поэтому полагаю, что комментируемая норма Инструкции о служебных командировках в пределах СССР действительно морально устарела, вошла в противоречие с трудовым законодательством и не должна регулировать современные трудовые отношения.

Проблема видится в том, что вместо приведенной выше и утратившей силу правовой нормы пункта 8 Инструкции о служебных командировках (о том, что по возвращении из командировки выходные дни не предоставляются) на законодательном уровне не издано новой всеобщей нормы. Единого правила о запрете на предоставление выходных дней за командировку более не существует. Каждый работодатель в локальных нормативных актах вправе устанавливать и конкретизировать льготы и компенсации своим сотрудникам. Поэтому в настоящее время система предоставления отдыха командированным работникам стала, во-первых, более гибкой и зависимой от конкретных договоренностей между работником и работодателем, а во-вторых, данные вопросы стали регламентироваться подзаконными нормативными актами для определенных групп служащих.

Так, например, Указом Президента РФ регламентированы вопросы служебного времени и времени отдыха в командировке государственных гражданских служащих, приказами руководителей федеральных органов исполнительной власти стали регламентироваться подобные вопросы для сотрудников подчиненных ведомств. Естественно, что в условиях частного сектора экономики такой регламентации в настоящее время не существует.

Согласно пункту 33 Порядка и условий командирования федеральных государственных гражданских служащих (утв. Указом Президента РФ от 18 июля 2005 года N 813) на командированных служащих распространяется режим служебного времени тех государственных органов (организаций), в которые они командированы. В случае если режим служебного времени в указанных государственных органах

отличается от режима служебного времени в том органе, где командированный постоянно проходит службу, в сторону уменьшения дней отдыха, то взамен дней отдыха, не использованных в период командировки, ему предоставляются другие дни отдыха по возвращении.

Если гражданский служащий специально командирован для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с законодательством. В случае если по распоряжению представителя нанимателя гражданский служащий выезжает в служебную командировку в выходной день, по возвращении из служебной командировки ему предоставляется другой день отдыха в установленном порядке.

Примерно таким же образом регламентированы вопросы режима труда и отдыха в командировках во всех федеральных органах власти: отдых предоставляется в случае, если командированный сотрудник работал в командировке больше, чем должен был работать в своей организации. Кроме того, отдых предоставляется в случае, если работник следовал в командировку или из командировки в выходные и праздничные дни.

Действительно, по смыслу статей 106, 107, 166 ТК РФ выезд, приезд или нахождение командированного сотрудника в пути в выходной или нерабочий праздничный день по распоряжению работодателя относятся к случаям привлечения его к работе. Данный вывод подтверждается и судебной практикой. Более того, судебные органы считают рабочим временем не только дни отъезда и приезда работника, но и также дни нахождения в пути в период командировки, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни. Все время поездки по распоряжению работодателя относится к рабочему времени, в котором работник исполняет свои трудовые обязанности, в том числе связанные с командировкой.

Относительно компенсации за время в командировке следует отметить, что в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха с оплатой в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Таким образом, современная правовая база для сотрудников органов государственной власти формируется таким образом, что время отдыха (или компенсация в денежном выражении) за нахождение в командировке им предоставляется лишь в трех случаях:

- 1) если будет установлено, что в командировке они работали более установленной для них нормы рабочего времени (в общем виде - 40 часов в неделю);
- 2) следовали в командировку или из командировки в выходные и праздничные дни;
- 3) специально были направлены в командировку для работы в выходные и праздничные дни (об этом должно быть особо указано в приказе на командировку).

Вместе с тем действующее законодательство не учитывает того, что в командировке время, свободное от выполнения служебного поручения работодателя, командированный сотрудник вряд ли может использовать именно по своему усмотрению, то есть так, как бы он сам хотел и проводил свободное время без убытия в командировку. Поэтому вряд ли такое время можно с полной уверенностью отнести ко времени отдыха.

Рассмотрим для примера следующую ситуацию.

Сотрудник направлен в командировку для обслуживания и ремонта техники сроком на 1 месяц. Командированный сотрудник занимается обслуживанием техники по 8 часов каждый будний день, в субботу и воскресенье к технике он не допускается, проводит время в гостинице.

Из примера видно, что время выполнения командированным работником служебного задания в командировке не превышало установленной статьей 91 ТК РФ нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю), поэтому никакой переработки со стороны работника не видно.

С другой стороны, находясь в командировке, за пределами своего населенного пункта, где располагается жилье, семья, друзья, человек не в полной мере может использовать свободное время именно так, как бы он хотел при обычных условиях, без командировки. Он не имеет возможности потратить время на общение с родственниками, воспитывать детей, чинить кран в кухне, заниматься сексом с женой и т.п. Даже находясь в гостинице и не выполняя никакой полезной функции для работодателя, человек все равно находится в командировке, все равно выполняет приказ работодателя об убытии в командировку и выполнении служебного поручения в интересах работодателя. При этом работник, как правило, находится в более дискомфортных условиях, нежели в обычной жизни (без командировки).

Складывается довольно-таки странная ситуация: если работник в командировке в выходной день бездельничает (читает книгу) в гостинице, то ни времени отдыха, ни компенсации в денежном выражении

ему не положено. Если же работник так же бездельничает (читает книгу) в выходной день в поезде при следовании из командировки, то время отдыха или денежная компенсация ему за это положены. Получаем своеобразный «двойной стандарт» - разные права и льготы за одну и ту же деятельность.

Кроме того, проблемным вопросом видится и учет времени на исполнение служебного поручения работником в командировке. Как было указано выше, администрация организации, куда был направлен сотрудник в командировку, не обязана вести учет времени работы командированного сотрудника.

Командирующая организация не учитывает за командированным никакой переработки. Сам же командированный сотрудник является заинтересованным лицом в данном вопросе, так как от такого рода «переработки» зависит оплата его труда и дополнительное время отдыха.

По мнению некоторых авторов, даже если работник работает в командировке в выходные дни по своей инициативе, то такая работа оплате (и, соответственно, равноценному времени отдыха) не подлежит. Такая позиция довольно-таки спорной, так как труд работника во благо работодателя должен быть оплачен, вопрос лишь в двойном или в обычном размере.

В завершение следует отметить, что указанные противоречия и пробелы правового регулирования труда командированных работников будут порождать напряженность и судебные споры. Поэтому целесообразно на

Библиографический список

1. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // Российская газета, N 67, 05.04.1995.
2. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
4. Жилищный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 N 188-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 03.01.2005, N 1 (часть 1), ст. 14.
5. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». Российская газета, N 104, 31.05.2003.
6. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. N 31. Ст. 3215.
7. Федеральный закон от 29 июля 2017 г. N 275-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2017. N 31 (ч. I). Ст. 4824.
8. Федеральный закон от 29.11.2010 N 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 06.12.2010, N 49, ст. 6422.
9. Федеральный закон от 16 июля 1999 г. N 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» // СЗ РФ. 1999. N 29. Ст. 3686.
10. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 05.03.2007, N 10, ст. 1152.
11. Федеральный закон от 7 мая 1998 г. N 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах» // СЗ РФ. 1998. N 19. Ст. 2071.
12. Федеральный закон от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» // СЗ РФ. 1996. N 14. Ст. 1401.
13. Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. N 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2001. N 51. Ст. 4831.
14. Федеральный закон от 23 мая 2016 г. N 143-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части увеличения пенсионного возраста отдельным категориям граждан» // СЗ РФ. 2016. N 22. Ст. 3091.
15. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ «О страховых пенсиях» // СЗ РФ. 2013. N 52 (ч. I). Ст. 6965.
16. Федеральный закон от 07.06.2013 N 116-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 10.06.2013, N 23, ст. 2874.
17. Федеральный закон от 30.11.2011 N 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание

законодательства РФ, 05.12.2011, N 49 (ч. 1), ст. 7020.

18. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 20.11.1995, N 47, ст. 4472.

19. Федеральный закон от 30.12.2012 N 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 31.12.2012, N 53 (ч. 1), ст. 7608.

20. Федеральный закон от 19.07.2011 N 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 25.07.2011, N 30 (ч. 1), ст. 4595.

21. Указ Президента РФ от 07.05.2018 N 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Собрание законодательства РФ, 14.05.2018, N 20, ст. 2817.

22. Указ Президента РФ от 28 декабря 2006 г. N 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» (приложение 2) // СЗ РФ. 2007. N 1 (ч. 1). Ст. 203.

23. Указ Президента РФ от 11 августа 2016 г. N 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» // СЗ РФ. 2016. N 33. Ст. 5165.

24. Указ Президента Российской Федерации от 18 июля 2005 года N 813 «О порядке и условиях командирования федеральных государственных гражданских служащих» // СЗ РФ. 2005. N 30 (ч. II). Ст. 3134.

25. Постановление Правительства РФ от 27.10.2012 N 1103 «Об обеспечении федеральных государственных гражданских служащих, назначенных в порядке ротации на должность федеральной государственной гражданской службы в федеральный государственный орган, расположенный в другой местности в пределах Российской Федерации, служебными жилыми помещениями и о возмещении указанным гражданским служащим расходов на наем (поднаем) жилого помещения» // Собрание законодательства РФ, 05.11.2012, N 45, ст. 6241.

26. Постановление Правительства РФ от 04.07.2013 N 565 «Об утверждении Положения о военно-врачебной экспертизе» // Собрание законодательства РФ, 15.07.2013, N 28, ст. 3831.

27. Постановление Правительства РФ от 27.01.2009 N 63 «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения» // Собрание законодательства РФ, 09.02.2009, N 6, ст. 739.

28. Постановление Правительства РФ от 30.12.2011 N 1223 «О предоставлении единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 16.01.2012, N 3, ст. 430.

29. Постановление Правительства РФ от 24.04.2013 N 369 «О предоставлении единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы и таможенных органов Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 06.05.2013, N 18, ст. 2269.

30. Распоряжение Правительства РФ от 17 февраля 2017 г. N 294-р «Об утверждении государственного заказа на дополнительное профессиональное образование федеральных государственных гражданских служащих на 2017 год» // СЗ РФ. 2017. N 9. Ст. 1408.

31. Приказ МВД России от 18.06.2012 N 590 «Об утверждении Инструкции о порядке осуществления выплат в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей, сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации или их близким родственникам» // Российская газета, N 186, 15.08.2012.

32. Приказ СК России от 5 сентября 2012 г. N 58 «О порядке организации обязательного государственного личного страхования сотрудников Следственного комитета Российской Федерации, оформления документов и выплаты страховых сумм и компенсаций» // СПС «КонсультантПлюс».

33. Методические рекомендации по предоставлению федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения. Версия 3.0. Утв. Минтрудом России // СПС «КонсультантПлюс».

34. Закон г. Москвы от 26.01.2005 N 3 «О государственной гражданской службе города Москвы» // Вестник Мэра и Правительства Москвы, N 8, 31.01.2005.

35. Инструкция Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 апреля 1988 года N 62 «О служебных

- командировках в пределах СССР» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. N 8. Утратила силу 15.12.2014.
36. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 19 ноября 2012 г. N 27-П // СЗ РФ. 2012. N 48. Ст. 6745.
37. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.07.2009 N 14 «О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при применении Жилищного кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ, N 9, 2009.
38. Определение Верховного Суда РФ от 11 марта 2014 г. N АПЛ14-51; решение Верховного Суда РФ от 3 сентября 2017 г. N АКПИ13-753 // СПС «КонсультантПлюс».
39. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 2 апреля 2009 года N 75-Г09-3 // СПС «КонсультантПлюс».
40. Решение Верховного Суда РФ от 20 июня 2002 года N ГКПИ2002-663 // СПС «КонсультантПлюс».
41. Кассационное определение Саратовского областного суда от 14 июля 2011 года по делу N 33-3776/11 // URL: <http://base.garant.ru/9511600/>.
42. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 14.05.2014 по делу N 33-3002 // СПС «КонсультантПлюс».
43. Решение Ленинского районного суда г. Владивостока (Приморский край) от 30.11.2015 по делу N 2-7324/2015. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/KG9fA7byO0IP/>. Дата обращения 03.05.2020.
44. Решение Новгородского районного суда от 07.09.2015 по делу N 2-6050/2015. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/tA3nAji7GW5P/>. Дата обращения 03.05.2020.
45. Решение Вилючинского городского суда (Камчатский край) от 22.08.2017 по делу N 2-470/2017. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/qVIU1GBwi1Y9/>. Дата обращения 04.05.2020.
46. Решение ВС РФ от 28.01.2015 N АКПИ14-1392 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. N 2. 04.05.2020.
47. Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга (Свердловской области) от 15.06.2015 по делу N 2-4637/2015. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/tRZFMorsPi68/>. Решение Ленинского районного суда г. Самары (Самарской области) от 14.05.2015 по делу N 2-2105/2015. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/Jkoo3i5qQpgC/>. Дата обращения 05.05.2020.
48. Административное право России: учебник / Ю.И. Мигачев, Л.Л. Попов, С.В. Тихомиров. М.: Юрайт, 2018. С. 32.
49. Глухов Е.А. Пробелы законодательства о времени отдыха сотрудников в связи с командировкой // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. N 4. С. 24.
50. Коломоец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения: монография. Москва: Проспект, 2019. С. 98.
51. Братановский С.Н. Административное право. Общая часть: учебник. М.: Директ-Медиа, 2013. С. 78.
52. Занина Т.М., Шебанова О.А. К вопросу об административно-правовом статусе государственных гражданских служащих // Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права: сборник статей по материалам X Юбилейной международной научно-практической конференции (Сорокинские чтения), 22 марта 2019 года. СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2019. С. 65 - 68.
53. Ибрагимова А.И. Отдельные проблемы определения размера подлежащего возмещению причиненного вреда в российском гражданском праве // Российская юстиция. 2018. N 4. С. 11.
54. Иванова О.А., Телегин А.С. Единовременная социальная выплата для приобретения жилого помещения государственным служащим: анализ практики применения законодательства // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. Вып. 3. С. 59 - 72.
55. Коломоец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения: монография. Москва: Проспект, 2019. С. 46.
56. Малышева Г.А. Государственные гарантии гражданских служащих: современное административно-правовое регулирование и направления совершенствования: Дис. ... канд. юрид. наук. С. 125.
57. Мачкасов А.И. К вопросу о разграничении обязательного государственного страхования и института возмещения вреда, причиненного сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти // Юрист. 2015. N 21. С. 9.
58. Новоселова Н.В. Обязанности и права государственного служащего: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2001.
59. Ростовцева Ю.В. К вопросу развития института наставничества на государственной гражданской службе // Административное право и процесс. 2014. N 5. С. 57 - 60.
60. СклЯрова Н.Д. Государственный заказ на дополнительное профессиональное образование федеральных

61. Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха. М.: ГроссМедиа, 2007.
62. Старикова А.М. Гарантии в трудовом праве // Молодой ученый. 2016. N 19. С. 253 - 255.
63. Петров А.Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Право НИУ ВШЭ. 2014. N 4. С. 62 - 63.
64. Стариков Ю.Н. Курс общего административного права. В 3 т. Т. 2: Государственная служба. Управленческие действия. Правовые акты управления. Административная юстиция. М.: Норма, 2002. 600 с.

<https://studservis.ru/gotovye->

[5D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8](#)