

Об установлении сокращенной продолжительности служебного времени государственным гражданским служащим, имеющим инвалидность

Нормальная продолжительность служебного времени для государственного гражданского служащего (далее – гражданский служащий) установлена частью 2 статьи 45 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ) и составляет 40 часов в неделю.

Вопросы, связанные с установлением гражданскому служащему сокращенной продолжительности служебного времени или неполного служебного времени, Федеральным законом № 79-ФЗ не урегулированы, в связи с чем в силу положений статьи 73 Федерального закона № 79-ФЗ к данным правоотношениям применяются нормы трудового права.

Статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – ТК РФ и Федеральный закон № 181-ФЗ) предусмотрено, что работникам, являющимся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

При этом конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов не может превышать продолжительность, установленную в медицинском заключении, выданном в порядке, установленном законодательством (статья 94 ТК РФ, статья 11 Федерального закона № 181-ФЗ).

В таком медицинском заключении может быть предусмотрена и продолжительность ежедневной работы, предусматривающая рабочее время в неделю менее 35 часов (например, 20 часов).

Перечисленные выше положения законодательных актов носят императивный характер, в связи с чем гражданскому служащему, являющемуся инвалидом I или II группы, представитель нанимателя обязан установить сокращенную продолжительность служебного времени в соответствии с медицинским заключением (индивидуальной программой реабилитации) с выплатой денежного содержания в полном объеме.

При установлении гражданскому служащему режима служебного времени, отличного от режима служебного времени, предусмотренного служебным контрактом или служебным распорядком государственного органа, с гражданским служащим заключается дополнительное соглашение к действующему служебному контракту. Дополнительное соглашение содержит условие об установлении гражданскому служащему иного режима служебного времени.

Также сообщаем, что любому работнику как при приеме на работу, так и впоследствии по соглашению сторон трудового договора может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (статья 93 ТК РФ).

Данные положения применяются и на государственной гражданской службе.

Вместе с тем неполное рабочее время, предусмотренное статьей 93 ТК РФ, следует отличать от сокращенного рабочего времени, предусмотренного статьей 92 ТК РФ.

Отличие состоит в том, что сокращенное рабочее время устанавливается лишь для определенных категорий работников и гарантирует сохранение заработка в полном объеме. Неполное рабочее время по соглашению сторон может быть установлено любому работнику, при этом оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

О порядке предоставления государственному гражданскому служащему ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет

Предоставление государственным гражданским служащим (далее – гражданские служащие) отпусков осуществляется в соответствии со статьей 46 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ).

Частями 5 и 6 статьи 46 Федерального закона № 79-ФЗ определена продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет, предоставляемая гражданскому служащему, а также предусмотрено, что при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться гражданскому служащему ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым представителем нанимателя в соответствии с частью 9 статьи 46 Федерального закона № 79-ФЗ.

Таким образом, право гражданского служащего на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет, продолжительность которого установлена статьей 46 Федерального закона № 79-ФЗ, определяется на дату предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с графиком отпусков и с учетом служебного года, за который этот отпуск предоставляется.

Так, например, служебный год гражданского служащего исчисляется с 15 мая 2018 г. по 14 мая 2019 г., а стаж государственной гражданской службы (далее – гражданская служба) составляет 4 года. За этот служебный год гражданскому служащему полагается 34 к.д. отпуска (30 к.д. – основной отпуск, 1 к.д. – отпуск за выслугу лет, 3 к.д. – отпуск за ненормированный служебный день).

С 15 мая 2019 г. стаж гражданской службы гражданского служащего составит 5 к.д., в связи с чем за служебный год с 15 мая 2019 г. по 14 мая 2020 г. гражданскому служащему будет положено 38 к.д. отпуска (30 к.д. – основной отпуск, 5 к.д. – отпуск за выслугу лет, 3 к.д. – отпуск за ненормированный служебный день).

При этом необходимо учитывать, что в рассматриваемом случае служебный год гражданского служащего 2019 – 2020 гг. частично совпадает с двумя календарными годами, в каждом из которых формируется график отпусков (2019 и 2020 гг.), в связи с чем общая продолжительность отпуска за этот служебный год может быть разбита по частям и реализована частично как в 2019 г., так и в 2020 г. путем включения указанных частей отпусков в графики на соответствующие года.

При этом должно быть соблюдено установленное частью 9¹ статьи 46 Федерального закона № 79-ФЗ правило о том, что минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемая гражданским служащим в служебном году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 календарных дней.

Неиспользованные дни отпуска за предыдущие периоды могут быть предоставлены гражданскому служащему по графику отпусков или вне графика по его письменному заявлению и с согласия представителя нанимателя, а также предоставлены при увольнении «в натуре» или заменены денежной компенсацией.

О порядке исчисления стажа государственной гражданской службы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск

Порядок предоставления ежегодных отпусков государственным гражданским служащим (далее – гражданские служащие) регулируется статьей 46 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ) и Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), положения которого в силу статьи 73 Федерального закона № 79-ФЗ применяются к отношениям, связанным с государственной гражданской службой (далее – гражданская служба), в части, не урегулированной Федеральным законом № 79-ФЗ.

В соответствии с законодательством Российской Федерации ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется гражданским служащим за каждый служебный (а не календарный) год. При этом под служебным (рабочим) годом понимается равный календарному году временной интервал, исчисленный с даты поступления на гражданскую службу в соответствующий государственный орган.

Следует отметить, что статьей 121 ТК РФ урегулированы вопросы, связанные с исчислением стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска.

Согласно части 1 указанной статьи в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность).

Таким образом, учитывая, что отпуск по беременности и родам относится к периодам времени, когда женщина фактически не работает, но за ней сохраняется место работы (должность), продолжительность данного отпуска включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. При этом если какие-либо периоды в силу части 2 статьи 121 ТК РФ, в том числе время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста, не включаются в стаж работы для предоставления отпуска, то окончание служебного года, за который предоставляется отпуск, отодвигается на число дней, не включаемых в стаж работы для отпуска.

В этой связи нахождение в отпуске по уходу за ребенком влечет за собой смещение служебного года гражданского служащего для предоставления ежегодного отпуска на число дней отсутствия работника, исключаемых из стажа работы для отпуска в соответствии со статьей 121 ТК РФ.

О порядке предоставления государственным гражданским служащим отпуска без сохранения денежного содержания

Предоставление государственному гражданскому служащему (далее – гражданский служащий) отпусков осуществляется в соответствии со статьей 46 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ).

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.

Данная норма Федерального закона № 79-ФЗ не носит императивного характера и не конкретизирует условия предоставления такого отпуска.

Из установленного правового регулирования следует, что основанием для рассмотрения представителем нанимателя вопроса о предоставлении отпуска без сохранения денежного содержания гражданскому служащему является наличие его письменного заявления с указанием причины, по которой служащий просит о таком отпуске. При этом уважительность причины оценивается представителем нанимателя самостоятельно, руководствуясь индивидуальным подходом к каждому конкретному случаю с учетом всех имеющихся обстоятельств.

Что касается продолжительности предоставляемого отпуска без сохранения денежного содержания, то с учетом определяющей роли представителя нанимателя в решении вопроса о предоставлении такого отпуска гражданскому служащему, его продолжительность по решению представителя нанимателя с учетом служебной необходимости может быть уменьшена по сравнению с заявленной гражданским служащим.

В случае согласия гражданского служащего на получение им отпуска без сохранения денежного содержания продолжительностью, определенной представителем нанимателя, оформляется соответствующий приказ государственного органа.