

УДК 342.951:351.82

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА

С. П. Матвеев

Воронежский институт МВД России

Поступила в редакцию 15 февраля 2011 г.

Аннотация: *статья посвящена анализу одной из актуальнейших проблем современного российского института государственной службы – социальной защите государственных служащих, являющейся важнейшим условием успешного выполнения задач, стоящих перед государством. Исследуются нормы законодательства, регулирующие социальную защиту государственных служащих.*

Ключевые слова: *государственная гражданская служба, принципы, социальная защита, условия службы, сверхурочная работа.*

Abstract: *this article analyzes one of the most urgent problems of modern Russian Institute for Public Service – the social protection of civil servants is essential to the successful implementation of the tasks facing the state. We study the norm-for legislation that regulates the social protection of civil servants.*

Key words: *civil service, principles of social protection, conditions of service, overtime.*

Процесс формирования нового, демократического Российского государства сопровождается реформированием государственного аппарата, что неизбежно ведет к необходимости совершенствования правового регулирования государственной службы. Несмотря на многовековую историю института государственной службы и важнейшую роль в сфере социальных отношений, его нормы в настоящее время не в полной мере соответствуют потребностям гражданского общества. В советский период в Российской Федерации отсутствовали нормы, регулирующие государственную службу, как особый вид деятельности. В связи с этим становление и совершенствование института государственной службы выступает необходимым условием развития государства в целом.

Как известно, одним из видов государственной службы, предусмотренных в Федеральном законе «О системе государственной службы Российской Федерации», является служба гражданская. Меры социальной защиты государственных служащих регламентированы, в частности, Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Исходя из комплексного характера социальной защиты государственных служащих, данное правовое явление следует рассматривать, прежде всего, на уровне принципов организации государственной

гражданской службы. Как отмечалось выше, принцип социальной защиты государственных гражданских служащих отсутствует как таковой в тексте рассматриваемого закона. Однако другие закреплённые там принципы могут рассматриваться как имеющие своей задачей в том числе и социальную защиту государственных служащих. Так, в соответствии со ст. 4 рассматриваемого федерального закона одним из принципов является стабильность гражданской службы. Разумеется, стабильность выступает необходимым условием функционирования государственной службы как с позиции доверия к ней со стороны гражданского общества, так и с точки зрения позитивной мотивации гражданских служащих к добросовестной службе. Уверенность служащего в завтрашнем дне, а также в надёжной защите государства, безусловно, способствует повышению заинтересованности в исполнении служебных обязанностей и эффективности функционирования государственного аппарата. Принцип стабильности реализуется посредством действия норм, отражающих авторитет государства. Так, нанимателем в правоотношении по поводу осуществления государственной службы выступает государство в лице его представителя. Именно это определяет государственно-служебный характер данного правоотношения. Кроме того, государство выступает гарантом стабильности государственно-служебного правоотношения. При возникновении государственно-служебного правоотношения его срок определяется служебным контрактом. Принцип стабильности в данном случае связан с ограничением обстоятельств, при которых закон допускает возможность заключения срочного служебного контракта. В соответствии со ст. 25 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» по общему правилу должен заключаться бессрочный служебный контракт, срочный же заключается в том случае, если с учетом занимаемой должности государственно-служебные отношения не могут быть установлены на неопределённый срок. Стабильность государственно-служебных отношений гарантируется формой (она обязательно письменная) и содержанием служебного контракта (которое детально регламентировано в законе), его изменением (служебный контракт может быть изменён только в порядке, установленном законом). Существенным признаком стабильности государственно-служебных отношений является строго ограниченный перечень оснований, с которыми связана возможность отстранения государственного служащего от занимаемой должности и расторжения служебного контракта по инициативе представителя нанимателя.

Однако при всех положительных моментах сама по себе стабильность государственно-служебных отношений, основанная на реализации рассматриваемого принципа, не может полностью компенсировать социальную защиту государственных гражданских служащих, так как относится только к гарантии и стимулам служебной деятельности и не обеспечивает в полной мере защиты иных прав служащих. В частности, принцип стабильности государственно-служебных отношений не направлен, например, на защиту имущественных, жилищных прав государственных служащих.

Аналогичным образом не может обеспечивать всестороннюю защиту государственных гражданских служащих принцип защищенности от неправомерного вмешательства в профессиональную служебную деятельность. Исследуемый принцип в большей мере гарантирует ту же самую стабильность государственной службы, но не полноценную социальную защиту.

В связи с этим необходимо закрепить в ст. 4 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» принцип социальной защиты государственных гражданских служащих, который логично бы реализовывался в нормах закона, а не вытекал бы из его смысла.

Законодательство о видах государственной службы предусматривает различные меры социальной защиты государственных служащих. По видам службы дифференцирован объем предоставляемых социальных услуг государственным служащим со стороны государства. В текстах нормативных актов законодатель использует неоднозначные термины, обозначающие виды и характер социальной защиты лиц, проходящих государственную службу. В свою очередь, в науке административного права вопросы социальной защиты государственных служащих не являются предметом активных исследований. На данное обстоятельство справедливо обращает внимание В. А. Козбаненко: «По поводу гарантий и льгот гражданским служащим специальных работ в науке административного права нет, хотя отдельные аспекты находят освещение в ряде работ о государственной службе»¹. Сам же автор подразделяет гарантии и льготы гражданским служащим на две группы: направленные на обеспечение возможности исполнения функциональных обязанностей в процессе гражданской службы и социально-экономические. При этом к первой группе автор относит обязанность нанимателя создать условия труда, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей; денежное содержание и иные выплаты; защиту гражданского служащего и членов семьи от насилия и угроз, других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей; обеспечение служебным транспортом; повышение квалификации. К категории социально-экономических гарантий служащим, по мнению автора, относятся: ежегодный оплачиваемый отпуск; медицинское обслуживание служащего и членов его семьи, в том числе после выхода на пенсию; переподготовка (переквалификация); обязательность согласия на перевод на другую должность; пенсионное обеспечение за выслугу лет; обязательное государственное страхование; обязательное социальное страхование; гарантии при сокращении штатов и ликвидации госоргана; возможность предоставления жилплощади, а также иные гарантии и льготы².

Признавая в целом объективность такой классификации гарантий государственным служащим, нельзя не отметить спорный характер неко-

¹ Правовой статус государственных гражданских служащих : структура и содержание. М., 2003. С. 108.

² См.: Там же.

торых ее составных частей. Так, например, к гарантиям, направленным на обеспечение возможности исполнения функциональных обязанностей в процессе гражданской службы, автор относит денежное содержание и иные выплаты. По нашему мнению, оплата труда, ее размер и обязательность выплаты относятся к социально-экономическим гарантиям. Напротив, нормы, предусматривающие возможность переподготовки (переквалификации), обязательность согласия при переводе на другую должность, в большей степени относятся к гарантиям, направленным на обеспечение возможности исполнения функциональных обязанностей в процессе гражданской службы.

Мы полагаем, что меры социальной защиты, предоставляемые государственным гражданским служащим, можно классифицировать следующим образом:

– направленные на обеспечение государственно-служебного иммунитета государственных служащих в процессе прохождения государственной службы, включая защиту от социальных рисков и социальных конфликтов (меры обеспечения государственно-служебных функций прямого и косвенного действия);

– представляющие систему государственного обеспечения и обслуживания служащих и членов их семей после оставления службы в силу государственных обязательств (меры постслужебного характера).

К мерам обеспечения государственно-служебных функций прямого действия, с нашей точки зрения, можно отнести, во-первых, такие меры (нормы), которые содержат основополагающие правила, имеющие значение для организации всей государственной гражданской службы. В данном случае имеются в виду нормы-принципы: равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к гражданской службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего; стабильность гражданской службы; защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность. Индифферентный подход к национальности граждан России при приеме на государственную службу и возможность ее прохождения независимо от национального признака, с одной стороны, играют неопределимую роль в многонациональном государстве, с другой стороны, являются необходимой мерой социальной защиты государственных служащих.

В условиях известного дефицита жилья в Российской Федерации немаловажным фактором, обеспечивающим социальную защиту государственных служащих, выступает возможность прохождения службы независимо от места жительства. Важное значение для формирования принципов социальной защиты всех категорий государственных служащих, и в частности для государственных гражданских служащих, имеет

ст. 6 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в которой провозглашается взаимосвязь всех видов государственной службы на основе соотносительности условий и размеров оплаты труда, социальных гарантий, установления ограничений, связанных с прохождением службы, унифицированного подхода при подсчете выслуги государственной службы, соотносительности условий пенсионного обеспечения. Рассматриваемая норма отражает подход законодателя к основам организации государственной службы, основанный на принципе соотносительности условий ее прохождения на разных видах службы. Причем соотносительность в данном случае может рассматриваться как дифференциация условий службы в зависимости от ее вида и как унификация отдельных условий, правил. В связи с этим на практике возникают вопросы об обоснованности соотносительности тех или иных условий различных видов государственной службы.

Во-вторых, к первой группе мер социальной защиты государственных служащих можно отнести такие, которые являются обеспечительными применительно к процессу прохождения службы. Такие меры сопутствуют государственной службе и призваны обеспечить защиту служащих в процессе выполнения служебных обязанностей. Как указано выше, рассматриваемые обеспечительные меры могут быть прямого либо косвенного действия. Меры прямого действия направлены на непосредственное обеспечение возможности выполнения функциональных обязанностей в процессе гражданской службы. Меры косвенного действия не связаны непосредственно с государственной службой, однако носят стимулирующий характер либо обращены к семьям государственных служащих. К мерам социальной защиты прямого действия относятся, в частности, регламентируемые нормами ст. 14 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» права государственных гражданских служащих, поскольку каждая норма, так или иначе регламентирующая процесс государственной службы, в большей или меньшей степени может быть оценена с точки зрения воздействия на социальные права государственных служащих. Так, названной статьей предусматривается право государственного служащего на обеспечение нанимателем надлежащих организационно-технических условий, необходимых для выполнения должностных обязанностей. Совершенно очевидно, что организационно-технические условия могут быть различными, отличаться даже в пределах одного населенного пункта (например, Москвы) не говоря уже об условиях государственной службы в субъектах Федерации. Каково содержание организационно-технических условий? Словосочетание «организационно-технические условия» содержится во многих нормативных актах, как правило, применительно к обязанностям работодателей (нанимателей) их создавать³. Практически легальное определение

³ См., например: Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах

на уровне нормативных актов отсутствует. За редким исключением отдельные расшифровки содержатся в ведомственных актах. Например, в Приказе Минсельхоза Российской Федерации от 10 февраля 2003 г. № 51 «Об утверждении Правил по охране труда в табачной промышленности» закреплено, что в целях охраны труда должны выполняться следующие организационно-технические мероприятия:

- обучение работников безопасным приемам работы, использованию средств коллективной и индивидуальной защиты и осуществление контроля за их правильным применением;
- осуществление допуска к проведению работ, которые должны выполняться по наряду-допуску, и организация надзора за проведением этих работ;
- обеспечение работников надежными средствами коллективной и индивидуальной защиты;
- повышение уровня механизации и автоматизации технологических процессов, использование дистанционного управления;
- устранение непосредственных контактов работников с исходными материалами, полуфабрикатами и отходами производства, оказывающими вредное воздействие, обеспечение надлежащей герметизации производственного оборудования;
- применение рациональных режимов труда и отдыха с целью снижения воздействия на работников физических и психофизиологических опасных и вредных производственных факторов⁴.

В специальной литературе также высказываются мнения по поводу содержания этого термина: «Под организационно-техническими условиями службы подразумевается не только кабинет или его часть со столом и стулом, телефоном и компьютером. Сюда включаются и возможности получать необходимую для работы информацию, посещать предприятия, учреждения и организации, присутствовать на заседаниях органов муниципального образования и т.п.»⁵.

Поскольку организационно-технические условия являются необходимым элементом организации труда, способствующим возможности реализации функциональных обязанностей государственными служащими,

Российской Федерации»; Закон г. Москвы от 15 июля 2005 г. № 43 «О государственных должностях города Москвы»; Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ; Указ Президента РФ от 16 февраля 2005 г. № 159 «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации»; Указ Президента РФ от 5 июня 2003 г. № 613 «О правоохранительной службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ»; Постановление Правительства РФ от 19 августа 2009 г. № 674 «Об утверждении Правил проведения экспертизы системного проекта сети связи» и др.

⁴ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 39.

⁵ *Лютцер В. Л.* Муниципальная служба // Законодательство. 1998. № 1.

а также одним из средств их социальной защиты, возникает вопрос о большей конкретизации термина «надлежащие организационно-технические условия». Этот термин может быть наполнен конкретным содержанием как в рамках Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», так и на уровне подзаконных актов.

В соответствии с п. 1 ст. 14 Федерального закона «О государственной гражданской службе государственные служащие имеют право на отдых, который обеспечивается «установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков». Служебное время, в течение которого гражданские служащие выполняют функциональные обязанности, неразрывно и взаимозависимо связано со временем отдыха. Служебное время выступает мерой труда гражданских служащих. Таким образом, устанавливая разумное и обоснованное соотношение служебного времени и времени отдыха, законодатель решает задачи по оптимизации процесса государственной службы, а также, в определенной мере, социальной защите служащих. В соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» государственным гражданским служащим устанавливается пятидневная, 40-часовая рабочая неделя. Наряду с этим определенным категориям служащих устанавливается ненормированный служебный день. В ст. 45 рассматриваемого закона для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы, норма в отношении ненормированного служебного дня носит императивный характер. Иным категориям гражданских служащих ненормированный служебный день устанавливается в соответствии со служебным распорядком государственного органа по соответствующему перечню должностей, а также служебным контрактом.

Вопрос о регулировании служебного времени и служебного дня требует более подробного рассмотрения, поскольку такой правовой феномен, как ненормированный служебный день, не имеет четкого регулирования в современном российском законодательстве. Уяснение правовой природы ненормированного служебного дня государственных служащих имеет не только теоретическое значение, но и сугубо практическое, поскольку продолжительность работы в рассматриваемом режиме не определена законодателем, кроме того, возникают вопросы о соотношении сверхурочной работы и работы в условиях ненормированного служебного дня.

В современном законодательстве о государственной службе дефиниция ненормированного рабочего дня отсутствует, но, как было указано выше, в ст. 45 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» используется термин «ненормированный служебный день». В связи с этим для понимания сути рассматриваемого режима необходимо обратиться к трудовому законодательству, в котором изначально он был определен.

В отечественном законодательстве режим ненормированного рабочего дня впервые был предусмотрен Постановлением Народного Ко-

миссариата Труда СССР от 13 февраля 1928 г. № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем». В соответствии с п. 1 названного нормативного акта определен круг лиц, на которых распространялось постановление: а) лица административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала; б) лица, труд которых не поддается учету во времени (консультанты, инструкторы, агенты и пр.); в) лица, которые распределяют время для работы по своему усмотрению; г) лица, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности. В отношении работников государственных учреждений ненормированный рабочий день устанавливался в том случае, если их должности были предусмотрены особыми перечнями. Несмотря на то, что с момента нормативного введения режима ненормированного рабочего дня прошло более 80 лет, практика его применения до настоящего времени вызывает вопросы.

В действующем трудовом законодательстве определение ненормированного рабочего дня сформулировано в ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации как особого режима, в соответствии с которым отдельные работники при необходимости, в отдельных случаях, могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Уже в самой приведенной норме содержится противоречие, так как, с одной стороны, режим рабочего времени, предусмотренный ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации, называется «ненормированный», т.е., не имеющий нормы, предела, с другой стороны, в этой же статье закрепляется, что работники могут по распоряжению работодателей привлекаться к выполнению трудовых функций «за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени». Подобная редакция данной нормы трудового законодательства порождает вопросы не только в отношении тех, кто работает по трудовому договору, но и по контракту о государственной службе, а именно о соотношении ненормированного рабочего (служебного) дня и сверхурочной работы. С точки зрения трудового законодательства, работа за рамками нормальной продолжительности рабочего времени не считается сверхурочной, поскольку не подпадает под признаки, ее характеризующие. Как известно, в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа – это работа, выполняемая, во-первых, по инициативе работодателя, во-вторых, за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ежедневной работы либо суммарного количества рабочих часов за учетный период), в-третьих, такая работа строго ограничена по времени – не более 4 часов в течение двух дней подряд, и не более 120 часов в год, в-четвертых, определены случаи и порядок, когда такая работа производится с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Причем для каждого случая привлечения к сверхурочной работе, как правило, требуется согласие работников. Таким образом, по формальным признакам работа в режиме ненормированного рабочего дня не подпадает под признаки сверхурочной. Несмотря на то, что такая

работа производится за пределами установленной продолжительности рабочего времени и по инициативе работодателя, соглашение о ненормированном режиме рабочего времени достигается один раз при заключении трудового договора или контракта о государственной службе, более того, для государственных служащих ненормированный служебный день устанавливается в силу занятия должности. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени в условиях режима ненормированного рабочего или служебного дня формально не ограничивается, так как это делается в отношении сверхурочной работы. Основное предназначение работы в режиме ненормированного рабочего дня изначально сводилось к формуле: работа, как правило, больше нормальной продолжительности рабочего времени, при этом такая работа не считается сверхурочной и не требует ежедневного процедурного оформления, а также согласия работника. Естественно, что подобный режим ставит работника в невыгодное положение по сравнению с другими работниками и не предполагает соответствующей компенсации. В трудовом законодательстве такая компенсация регламентируется ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающей предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется также и государственным гражданским служащим, имеющим ненормированный служебный день, на основании ст. 45 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Минимальная продолжительность названного отпуска идентична отпуску, предусмотренному трудовым законодательством. Однако в отличие от трудового законодательства нормы Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», регулирующие предоставление дополнительного отпуска за ненормированный служебный день, не носят такой же императивный характер. Так, в соответствии с п. 4 ст. 45 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» «в тех случаях, когда дополнительный отпуск за ненормированный служебный день не предоставляется, с письменного согласия гражданского служащего работа сверх установленной продолжительности служебного времени оплачивается как сверхурочная работа». Подобная диспозитивность применительно к возможной компенсации за режим ненормированного служебного дня вызывает ряд вопросов, ответы на которые, по логике законодателя, должны быть сформулированы в подзаконных актах. Как закреплено в п. 5 ст. 45 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска федеральным гражданским служащим, имеющим ненормированный служебный день, устанавливаются Правительством Российской Федерации. В развитие положений Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» принят целый ряд нормативных актов, регулирующих порядок предоставления государственным служащим дополнительных отпус-

ков. Общим нормативным актом, носящим межведомственный характер, стали Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска федеральным государственным гражданским служащим, имеющим ненормированный служебный день, утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2008 г. № 1090⁶. Однако из шести пунктов названного постановления четыре дублируют нормы Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Таким образом, рассматриваемое Постановление не имеет ожидаемой практической значимости как акт, назначением которого является развитие положений закона. Наряду с указанным нормативным актом были приняты и другие имеющие ведомственную направленность и регулирующие вопросы предоставления дополнительных отпусков за ненормированный режим работы. К числу таких актов, например, относится отмененный впоследствии Приказ Федерального агентства по физической культуре и спорту от 22 апреля 2005 г. № 163 «О предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день государственным гражданским служащим федерального агентства по физической культуре и спорту». Следующим примером может служить Приказ Федерального агентства по образованию от 27 февраля 2007 г. № 405 «О продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков»⁷, действовавший до упразднения агентства, закрепляющий право федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Рособразования за работу сверх времени, установленного служебным распорядком, на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Дополнительные отпуска за ненормированный служебный день также предоставляются гражданским служащим центрального аппарата, территориальных органов, загранучреждений на основании приказа МИД Российской Федерации от 23 июля 2009 г. № 11868 «Об утверждении Служебного распорядка центрального аппарата Министерства иностранных дел Российской Федерации, территориальных органов – представительств МИД России на территории Российской Федерации, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации, представительств Российской Федерации при международных организациях»⁸.

Анализ приведенных актов показывает, что:

- 1) отсутствует единый подход в обозначении категорий служащих, которым предоставляются дополнительные отпуска за ненормированный режим работы. В одних случаях указываются категории гражданских служащих, в других – должностные группы;
- 2) в ряде нормативных актов предусмотрены должности руководителей государственных органов, в других перечень должностей начинается с заместителей руководителя;

⁶ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2008. № 3. Ст. 390.

⁷ Рос. газ. 2007. 18 апр. № 81.

⁸ Бюллетень нормативных актов Федеральных органов исполнительной власти. 2009. № 39.

3) продолжительность дополнительных отпусков обозначается неодинаково. Так, в Федеральном Агентстве по физической культуре и спорту дополнительные отпуска по рассматриваемому основанию предоставляются до определенного количества дней, например, до 20 календарных дней. Реально это означает от одного дня и до двадцати. В других случаях указана конкретная продолжительность такого отпуска;

4) наблюдается абсолютно стандартный подход к определению продолжительности дополнительных отпусков в зависимости от занимаемой должности: чем выше должность, тем больше продолжительность отпуска. Такой подход априорно программирует большую занятость служащих, занимающих более высокие должности, что на практике не всегда соответствует действительности;

5) устанавливается произвольная продолжительность дополнительных отпусков государственным служащим за ненормированный служебный день по различным ведомствам, причем разная и необоснованная продолжительность при одинаковых должностях.

Воронежский институт МВД России

Матвеев С. П., кандидат юридических наук, доцент, начальник кафедры гражданского, трудового и финансового права

*E-mail: ser35031333@yandex.ru
Тел.: 8-915-543-93-41*

Voronezh Institute of Ministry of Internal Affairs

Matveev S. P., Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Head of the Civil, Labour and Financial Law Department

*E-mail: ser35031333@yandex.ru
Tel.: 8-915-543-93-41*