



УДК 349.2:342.5

Е.А. БРАУН, советник председателя Законодательного собрания  
Пермского края  
Законодательное собрание Пермского края, г. Пермь, ул. Ленина, 51  
Электронный адрес: perm@prm.ru

## ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ<sup>1</sup>

Нормативное закрепление дистанционного труда произошло недавно, но уже сейчас можно сказать, что сфера его применения достаточно обширна. К тому же предложенная законодателем конструкция договора о дистанционной работе весьма современна и задает новый импульс развитию трудового права. Поскольку на сегодняшний день законодателем не определены критерии, которые ограничивали бы применение дистанционного труда в той или иной сфере занятости, полагаем, что, при некоторых условиях, данная конструкция применима и к работе в государственных органах. Под государственными органами автором понимаются органы государственной власти и иные государственные органы, обладающие властными полномочиями и законодательно закрепленной компетенцией, например, Избирательная комиссия, Счетная палата РФ и др.

Цель статьи – определить условия и пределы применения дистанционного труда в государственных органах, выработать возможные рекомендации по использованию дистанционных трудовых отношений в государственных органах.

Основными задачами являются обзор нормативной правовой базы в сфере реформирования подходов к государственному управлению и научных дискуссий, позволяющих подтвердить или опровергнуть тезис о возможности применения дистанционного труда в государственных органах.

**Ключевые слова:** дистанционный труд; дистанционный работник; дистанционные трудовые отношения; государственный орган; государственная гражданская служба

---

DOI: 10.17072/2218-9173-2016-2-17-31

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) не содержит каких-либо ограничений для заключения трудовых договоров о дистанционной работе в зависимости от той или иной сферы трудовой деятельности (образование, культура, организация отдыха, медицинское обслуживание и т.д.) и не устанавливает пределов использования дистанционного труда исходя из организационно-правовой формы субъектов правовых отношений. На законодательном уровне установлены лишь особенности правового

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена при поддержке РГНФ, проект № 14-03-00318.

регулирования труда дистанционных работников. Согласно ст. 312.1 ТК РФ дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-коммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

Вопрос о применении дистанционного труда в государственных органах остается малоизученным, теоретических и тем более практических исследований в этой сфере почти не имеется. Это объясняется как спецификой законодательства, регулирующего деятельность государственных органов, так и неоднозначностью некоторых положений трудового законодательства о дистанционном труде. Кроме того, пока невозможно с уверенностью прогнозировать последствия применения дистанционного труда в государственных органах.

Отметим, что в настоящей статье понятием государственного органа охватываются не только органы государственной власти, но и иные государственные органы, обладающие властными полномочиями и законодательно закрепленной компетенцией<sup>2</sup>. К числу государственных органов можно, например, отнести: Счетную палату РФ, Центральную избирательную комиссию РФ, Центральный банк РФ и его территориальные органы, Администрацию Президента РФ и др. На уровне субъектов Российской Федерации это контрольно-счетные палаты регионов, областные, краевые или республиканские избирательные комиссии.

В государственных органах сегодня используются правовые конструкции, позволяющие работникам трудиться как на условиях трудового договора, так и на условиях служебного контракта (государственные гражданские служащие). К категории государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие) относятся лица, замещающие должности, установленные специальными перечнями должностей и реестрами, а также лица, обеспечивающие деятельность лиц, замещающих государственные должности, – помощники депутатов Государственной Думы, членов Совета Федерации Федерального Собрания РФ, помощники (советники) иных должностных лиц и т.д. [12; 21]. В отдельных регионах к категории гражданских служащих могут относиться также и помощники депутатов законодательных (представительных) органов субъектов РФ [17, ст. 22; 19, ст. 29].

Кроме того, в соответствии с п. 6 ст. 8 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», федеральным государственным органам и государственным органам субъекта

---

<sup>2</sup> Ориентир в этом вопросе задает Конституция РФ, федеральный закон от 09 февр. 2009 г. № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления», позиция Пленума Верховного суда РФ [10]. В научной литературе по этому поводу ведется дискуссия [3, с. 25; 29, с. 367]. Понятие государственного органа содержится в Модельном законе об основах государственной службы [4].

РФ предоставлено право учреждать должности, не являющиеся должностями государственной службы [13]. Трудовая деятельность работников, замещающих такие должности, регулируется трудовым законодательством РФ. К указанным категориям могут относиться лица, осуществляющие организационно-техническое обеспечение деятельности государственных органов, представители Российской Федерации в международных отношениях, а также лица, привлекаемые для выполнения конкретного задания или поручения на определенный срок. В Пермском крае к таким должностям относятся, например, директор проектного офиса, менеджер проекта, представитель по вопросам казачества [8]. Избирательная комиссия Пермского края вправе в пределах выделенных ей средств привлекать к выполнению работ, связанных с подготовкой и проведением выборов, референдумов, граждан по срочным трудовым договорам [23, ст. 18].

Помощники депутатов законодательных (представительных) органов (далее – помощники депутатов) составляют отдельную категорию работников, так как их правовой статус определяется специальными правовыми актами государственных органов. В настоящее время должности помощников депутатов, как правило, не включаются в перечень должностей государственного органа, не являющихся должностями гражданской службы, хотя их деятельность прямо или косвенно отражается на функционировании всего органа государственной власти. Поэтому практика трудоустройства помощников депутатов в различных субъектах РФ противоречива. Они могут осуществлять деятельность на условиях гражданско-правового договора (Забайкальский край, Белгородская, Воронежская области), срочного трудового договора (Пермский край, Приморский край), служебного контракта (Тюменская область, г. Москва) и на общественных началах (в большинстве регионов). Может быть предусмотрено несколько различных форм трудоустройства одновременно (г. Санкт-Петербург, Оренбургская область).

Акцентируя внимание на поиске новых решений в управлении персоналом государственных органов, попытаемся проанализировать условия и пределы применения правовых норм о дистанционном труде к отношениям с указанными выше категориями работников.

Законодательство о государственной службе не содержит прямого запрета на использование дистанционного труда в государственных органах, но не содержит и норм, которые бы это прямо допускали. При этом деятельность государственных органов обладает несомненной спецификой, в частности, высокой степенью субординации и регламентации всех процедур. Поэтому нам понятна определенная осторожность работодателей, не спешащих вносить новации в деятельность государственного органа. Очевидно, что конструкция дистанционной работы применима не ко всем категориям должностей. Но в целом, ее использование в государственных органах представляется нам возможным. При этом государственным органам необходимо четко определить условия применения работы в удаленном доступе и разработать перечень должностей, функционал которых позволяет работать дистанционно, т.е. без привязки к стационарному рабочему месту.

Для использования дистанционного труда на государственной службе, по нашему мнению, должно произойти изменение самого подхода к понятию

гражданской службы. Ярким моментом в этом направлении является инициатива Министерства финансов Российской Федерации, касающаяся выделения обеспечивающих специалистов в отдельную категорию специалистов, занятых государственными органами на условиях трудового договора. Основными аргументами такого выделения обозначены идеи о том, что деятельность обеспечивающих специалистов не связана с осуществлением функций органа государственной власти и не оказывает влияния на его нормальное функционирование. В связи с чем, должности гражданской службы категории «обеспечивающие специалисты» и должности младшей группы предлагается упразднить с одновременным включением в штатное расписание государственного органа должностей, не являющихся должностями гражданской службы. То есть отдельные работники будут замещать должности на основании трудового договора. О перспективах распространения дистанционного труда на таких работников мы уже обращали внимание [1].

В пояснительной записке к законопроекту «О внесении изменений в Федеральный закон “О государственной гражданской службе Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации» содержится новый смысл в понимании гражданской службы [5]. Так, предлагается уточнить понятие «государственная гражданская служба Российской Федерации» с указанием на то, что к ней относится только та служебная деятельность, которая направлена исключительно на выполнение «собственно» государственных функций, и исключить упоминание об «обеспечении исполнения полномочий».

Как правило, должности обеспечивающих специалистов создаются для организационного, информационного, экспертного и иного обеспечения деятельности лиц, замещающих государственные должности. В их функционал включается, например: освещение деятельности в средствах массовой информации, организация мероприятий, оформление документации, стенограмм, хозяйственное или финансовое обеспечение и т.п.

Перевод обеспечивающих специалистов на трудовые отношения и включение их в штатное расписание государственного органа, скорее всего, предполагается через расширение перечня должностей, не являющихся должностями гражданской службы. Но указанные изменения могут привести и к появлению новой главы в ТК РФ, регулирующей труд работников, занятых в государственных органах. Это было бы актуально в том числе и для помощников депутатов. Отдельная глава в ТК РФ может решить многие вопросы, связанные с определением статуса работников, замещающих должности в государственном органе на основании трудового договора. Особенно, в части закрепления за такими работниками ответственности за нарушение порядка работы с конфиденциальными данными и служебной информацией, обращения с материально-техническими ресурсами государственного органа, исполнения организационно-распорядительных и административных функций, в том числе, если деятельность работника связана с коррупционными рисками.

Переходя к определению условий применения дистанционного труда в государственных органах, напомним его основные признаки. Дистанционная работа выполняется вне места нахождения работодателя, его обособленного

структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно подконтрольных работодателю. Для выполнения трудовой функции и для взаимодействия с работодателем дистанционный работник должен использовать информационно-коммуникационные сети общего пользования, в том числе сети Интернет. Можно выделить и другие особенности дистанционного труда, например: возможность установления дополнительных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя; право дистанционного работника самостоятельно определять режим рабочего времени; возможность взаимодействия работника и работодателя путем обмена электронными документами; особенности обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционного работника и др.

Начнем с того, что, во-первых, дистанционная работа предполагает использование информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования для выполнения работником своей трудовой функции и связи с работодателем, т.е. зависит от наличия необходимого электронного оборудования и средств программного обеспечения.

В этой части к 2017 г. планируется завершить переход всех органов государственной власти на электронный документооборот, что даст толчок к дальнейшему повышению уровня информатизации государственного и корпоративного секторов экономики России [28]. Предполагается и наличие доступа всех органов государственной власти к сети Интернет.

Для наиболее эффективного движения в указанном направлении реализуются специальные планы информатизации государственных органов и отчеты об их выполнении, которые утверждаются Правительством РФ [7]. Действующее законодательство поощряет применение современных информационных технологий в органах власти. Сегодня уже не редкость проведение совещаний в государственных органах в удаленном доступе с использованием режима видеоконференцсвязи или селекторных переговоров.

Такая конструкция видится актуальной ввиду обширной территории РФ и ограниченного времени для принятия отдельного рода решений. Взаимодействие с органами власти в удаленном режиме осуществляется Полномочным представителем Президента РФ в Приволжском федеральном округе при проведении заседаний рабочих групп, советов, а также многими руководителями субъектов РФ [15; 16]. Таким образом, возможность общения работодателя и работников в государственных органах посредством информационно-телекоммуникационных сетей не вызывает сомнений и будет только расширяться.

Во-вторых, в трудовом договоре с дистанционным работником, как правило, не определяется рабочее место, поскольку трудовая функция выполняется вне места нахождения работодателя. Дистанционный работник осуществляет свою деятельность в любом месте, где имеется возможность использования сети Интернет. В данном случае классическое для российского трудового права понимание места работы и связанного с ним термина «рабочее место» утрачивает свое конститутивное значение [2].

На первый взгляд этот признак несовместим с деятельностью гражданского служащего, который постоянно находится на своем рабочем месте,

непосредственно реализуя полномочия органов государственной власти. Вместе с тем примечательно, что Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – закон № 79-ФЗ) не раскрывает понятия служебного (рабочего) места гражданского служащего [6]. Существенным условием служебного контракта является лишь указание на подразделение государственного органа, в которое принимается служащий, без привязки к конкретному рабочему месту. Таким образом, обязательным условием является адрес работодателя, а указание конкретного рабочего места (вплоть до номера кабинета) является дополнительным условием служебного контракта. Режим работы определяется графиком службы либо условиями служебного контракта. Иные положения, касающиеся организации рабочего места служащего и его режима работы, устанавливаются правовыми актами государственных органов с учетом требований, предъявляемых к ним в связи с осуществлением возложенных на них задач.

Учитывая изложенное, к отдельным категориям гражданских служащих, для которых рабочее место прямо не установлено законодательством, применение норм о дистанционном труде допустимо. Наиболее перспективными в этом направлении нам кажутся должности работников аналитических служб, специалистов в сфере закупок товаров, работ, услуг, обеспечивающих специалистов в части материально-технического снабжения государственных органов, специалистов, связанных с расшифровкой стенограмм и т.п. В качестве примера для Пермского края можно привести должности руководителей среднего звена и специалистов в Министерстве по регулированию контрактной системы в сфере закупок Пермского края, в Министерстве территориального развития, Агентстве по инвестициям и внешнеэкономическим связям Пермского края. Служебным распоряжением указанных органов власти к отдельным категориям должностей допускается применение режима гибкого служебного времени с гибким служебным местом, поэтому применение дистанционного труда вполне может быть использовано в качестве альтернативного метода трудоустройства [14; 26; 27].

Также можно выделить должности, в отношении которых возможность применения норм о дистанционном труде сегодня отсутствует. Например, должности, для которых необходимо поддержание постоянной и оперативной связи с руководителем и которые связаны производственными и организационными процессами с другими работниками, либо наделены специальным функционалом по обеспечению деятельности государственного органа. Исключение таких работников из текущего рабочего процесса повредит деятельности государственного органа. Это могут быть работники регистрирующих органов, канцелярии; сотрудники, обеспечивающие прием граждан и реализующие государственные и муниципальные услуги; работники, связанные с доступом к материалам и документам ограниченного доступа (сотрудники кадровых служб); секретари. Здесь же можно говорить о руководителях среднего звена, которые являются связующим субъектом между руководителем более высокого уровня и специалистами, и отвечают за оперативное решение вопросов.

Нет возможности дистанционной работы для должностей, которым в силу прямого указания закона определено рабочее место и установлен режим работы,

соответствующий постоянному присутствию на определенном рабочем месте. Так, необходимость поддержания постоянной связи с членом Совета Федерации, депутатом Государственной Думы, помощником которого является гражданин, предполагает его размещение в здании, предоставленном соответствующей палате Федерального Собрания РФ. Более того, законодательством четко регламентируется, что на весь состав помощников, работающих на постоянной основе, в помещении, предоставленном члену Совета Федерации, депутату Государственной Думы, предоставляется рабочее место, оборудованное мебелью, оргтехникой (в том числе персональным компьютером, подключенным к общей сети, ко всем имеющимся правовым базам и государственным информационным системам, копировально-множительной техникой, аппаратом факсимильной связи), средствами связи [21, ст. 37]. Предоставление рабочего места помощникам, осуществляющим деятельность в регионах, возлагается на законодательный или исполнительный орган государственной власти соответствующего субъекта РФ.

На таких работников в полной мере распространяется законодательство о государственной гражданской службе и применение к ним норм трудового законодательства о дистанционном труде не представляется возможным. Уточним, однако, что это касается «штатных» помощников. Напротив, на помощников члена Совета Федерации, депутатов Государственной Думы, работающих по совместительству, распространяются общие условия и требования, установленные трудовым законодательством, соответственно, к ним могут применяться и положения о дистанционной работе.

Отдельными законами субъектов РФ рабочие места могут устанавливаться и для помощников депутатов законодательных (представительных) органов власти [9; 16, ст. 5; 20, ст. 26]. При этом рабочее место может быть конкретизировано избирательным округом депутата (общественной приемной депутата). В Пермском крае, как и в большинстве других субъектов, рабочее место помощника депутата не определено. Это связано с тем, что в силу специфики своей деятельности он может быть занят в избирательном округе, подведомственном депутату, или иметь разъездной характер работы, гибкий режим труда, осуществлять работу в режиме видеоконференцсвязи и т.д. Поэтому оборудование для такого работника стационарного рабочего места представляется нецелесообразным. Такая обязанность у работодателя предусмотрена только для депутатов [18].

Не следует забывать и о том, что ТК РФ позволяет уточнить место работы, в котором дистанционный работник непосредственно исполняет свои обязанности. Работодатель вправе закрепить в качестве постоянного места выполнения трудовой функции, например, домашний адрес работника, общественную приемную депутата, если она находится вне помещения, предоставленного работодателем. Однако важно иметь в виду, что место работы дистанционного работника не должно обладать признаками обособленного подразделения. В связи с этим во избежание налоговых рисков работодателю рекомендуется не арендовать помещение для работы дистанционного работника и не предусматривать в трудовом договоре компенсацию ему затрат на аренду помещения для работы [11] (компенсация на возмещение расходов, связанных с предоставлением депутатам, а иногда и их помощникам

помещения для работы, предусмотрена во многих субъектах РФ, например, в Нижегородской, Тамбовской областях).

Основания увольнения работников государственных органов, на которых распространяется действие трудового законодательства, определены ТК РФ. Как было отмечено, особенностью дистанционных трудовых отношений является право работодателя установить дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 312.5 ТК РФ). Для гражданских служащих общие основания увольнения перечислены в ст. 33 закона № 79-ФЗ. По основаниям, изложенным в служебном контракте, увольнение с гражданской службы законодательством не предусмотрено. Однако это не является препятствием для применения дистанционного труда, так как дополнительные основания увольнения не являются существенным условием контракта гражданского служащего.

Для работников государственных органов, работающих на условиях трудового договора о дистанционной работе, дополнительными основаниями увольнения могут быть: неоднократное нарушение режима или графика работы, определенного работодателем (депутатом); переезд работника для проживания в другую местность, если условия выполнения трудовой функции предполагали проживание (пребывание) работника в определенном субъекте РФ; разглашение конфиденциальной информации, ставшей известной работнику в процессе осуществления трудовой функции; нарушение сроков предоставления отчетности; неисполнение обязанностей по соблюдению правил охраны труда; невыполнение установленных показателей работы либо выполнение работы ненадлежащего качества, в том числе нарушение сроков, определенных заданиями работодателя.

Что касается расторжения трудового договора по результатам выполненной работы, то показатели результативности и эффективности трудовой деятельности необходимо установить в трудовом договоре исходя из специфики деятельности государственного органа. Как, например, в отношении многих гражданских служащих [22; 24; 25]. На такие показатели работодатель будет опираться при оценке качества выполненного задания. Также рекомендуется разработать график исполнения работ, несоблюдение которого может являться основанием для применения мер юридической ответственности.

В заключении отметим, что применению дистанционного труда непосредственно на гражданской службе будет способствовать введение соответствующей нормы в закон № 79-ФЗ. Резонным видится закрепление положения о дистанционном характере осуществления служебных обязанностей в ст. 24 «Содержание и форма служебного контракта». Вопросы, связанные с определением порядка служебного взаимодействия гражданского служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей с гражданскими служащими того же государственного органа, гражданскими служащими иных государственных органов, другими гражданами, а также с организациями, можно урегулировать в рамках п 6. ч. 2 ст. 47 данного закона. Перечень программных продуктов, посредством которых осуществляется дистанционное взаимодействие, порядок использования электронной цифровой подписи и другие условия осуществления дистанционной работы следует закрепить в должностном регламенте.

Кроме этого, ст. 24 закона № 79-ФЗ должна быть дополнена условием о том, что дистанционный характер службы допускается со ссылкой на перечень должностей, утверждаемый нормативным актом государственного органа, по которому предусматривается особый порядок осуществления служебных обязанностей в дистанционном режиме.

Таким образом, при определенных законодательных условиях (в частности, помимо обозначенных нами выше предложений, к законодательным условиям можно отнести закрепление статуса дистанционного работника в правовых актах государственного органа; определение в трудовом договоре (контракте) условий, разграничивающих деятельность дистанционного работника с другими категориями работников (служащих); включение должностей, по которым исполнение обязанностей предполагается дистанционно, в специальные перечни должностей, утверждаемые государственным органом) применение дистанционного труда в государственных органах можно рассматривать в качестве перспективного направления реформирования системы государственного управления и развития кадрового потенциала, в том числе и на государственной службе. Реализация современных трудовправовых конструкций может содействовать повышению профессиональной компетентности, мотивации работников государственных органов и обеспечению условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности.

### Список литературы

1. Браун Е.А. Особенности дистанционного труда отдельных категорий работников в системе государственного управления [Электронный ресурс] // Шестой Перм. конгр. ученых-юристов: материалы междунар. науч.-практ. конф. Пермь, 2015. С. 223–226. URL: <http://permcongress.com/content/file/2015-permcongress-sbornmat.pdf> (дата обращения: 01.06.2016).
2. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестн. Перм. ун-та. Юрид. науки. 2015. Вып. 2 (28). С. 88–97.
3. Вожова Е.М. Органы государственной власти как субъекты права // Административ. и муницип. право. 2010. № 7. С. 17–25.
4. Модельный закон об основах государственной службы: постановление Межпарламент. Ассамблеи государств-участников СНГ от 15 июня 1998 г. № 11-5 // Информ. бюл. Межпарламент. Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств. 1998. № 18. С. 103–128.
5. О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: проект федер. закона (подготовлен Минфином России; не внесен в Гос. Думу Федер. Собрания Рос. Федерации; текст по состоянию на 28 апр. 2015 г.). URL: <http://regulation.gov.ru/projects/List/AdvancedSearch#npa=18411> (дата обращения 07.04.2016).
6. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2004. № 31, ст. 3215.

7. О координации мероприятий по использованию информационно-коммуникационных технологий в деятельности государственных органов: постановление Правительства Рос. Федерации от 24 мая 2010 г. № 365 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2010. № 22, ст. 2778.

8. О Перечне должностей и об оплате труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Пермского края: указ губернатора Перм. края от 20 янв. 2011 г. № 3 // Бюл. законов Перм. края, правовых актов губернатора Перм. края, Правительства Перм. края, исполн. органов гос. власти Перм. края. 2011. № 3.

9. О Положении о помощнике депутата Самарской Губернской думы [Электронный ресурс]: постановление Самар. Губерн. думы от 27 февр. 2007 г. № 2853. URL: <http://docs.cntd.ru/document/945006363> (дата обращения: 01.06.2016).

10. О практике рассмотрения судами дел об оспаривании решений, действий (бездействия) органов государственной власти, органов местного самоуправления, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих [Электронный ресурс]: постановление Пленума Верхов. суда Рос. Федерации от 10 февр. 2009 г. № 2 // Бюл. Верхов. суда Рос. Федерации. 2009. № 4. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_84965/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_84965/) (дата обращения: 01.06.2016).

11. О признании обособленного подразделения организации [Электронный ресурс]: письмо Минфина России от 4 июля 2013 г. № 03-02-07/1/25829. URL: <http://base.garant.ru/70409126/> (дата обращения 03.05.2016).

12. О Реестре должностей Федеральной государственной гражданской службы: указ Президента Рос. Федерации от 31 дек. 2005 г. № 1574 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2006. № 1, ст. 118.

13. О системе государственной службы Российской Федерации: федер. закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2003. № 22, ст. 2063.

14. О служебном распорядке Министерства по регулированию контрактной системы в сфере закупок Пермского края: приказ М-ва по регулированию контракт. системы в сфере закупок Перм. края от 24 янв. 2014 г. № СЭД-32-01-04-6 // Бюл. законов Перм. края, правовых актов губернатора Перм. края, Правительства Перм. края, исполн. органов гос. власти Перм. края. 2014. № 4.

15. О совещании в режиме видеоконференции с начальниками территориальных органов Минюста России, действующих в Приволжском федеральном округе [Электронный ресурс]. URL: <http://to52.minjust.ru/ru/press/news/sostoyalos-soveshchanie-v-rezhime-videokonferencii-s-nachalnikami-territorialnyh-organov> (дата обращения: 16.05.2016).

16. О совещании в режиме видеоконференцсвязи по вопросу организации в регионах ПФО единого государственного экзамена – 2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://dasamara.ru/14912-mikhail-babich-provel-soveshchanie-po-podgotovke-k-provedeniyu-ege.html> (дата обращения: 02.06.2016).

17. О статусе депутата Законодательного Собрания Красноярского края: закон Краснояр. края от 14 мая 2007 г. № 1-18 // Ведомости высших органов гос. власти Краснояр. края. 2007. № 23 (175).

18. *О статусе* депутата Законодательного Собрания Пермского края: закон Перм. края от 6 марта 2007 г. № 9-ПК // Рос. газ. 2007. № 50.
19. *О статусе* депутата Московской городской Думы [Электронный ресурс]: закон г. Москвы от 13 июля 1994 г. № 14–60. URL: <http://base.garant.ru/309614/> (дата обращения: 16.05.2016).
20. *О статусе* депутата Тюменской областной Думы: закон Тюмен. обл. от 27 июня 1994 г. № 1 // Тюмен. изв. 1994. № 151.
21. *О статусе* члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»: федер. закон от 08 мая 1994 г. № 3-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1999. № 28, ст. 3466.
22. *О стратегии* кадровой политики Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на период до 2020 года [Электронный ресурс]: приказ Росреестра от 26 июня 2014 г. № П/296. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=605697;frame=213#0> (дата обращения: 16.05.2016).
23. *Об Избирательной* комиссии Пермского края: закон Перм. края от 20 февр. 2007 г. № 3-ПК // Собр. законодательства Перм. края. 2007. № 3.
24. *Об утверждении* государственной программы «Совершенствование государственного управления»: постановление Правительства Перм. края от 03 окт. 2013 г. № 1327-п // Бюл. законов Перм. края, правовых актов губернатора Перм. края, Правительства Перм. края, исполн. органов гос. власти Перм. края. 2013. № 40.
25. *Об утверждении* Порядка определения и оценки результативности деятельности федеральных государственных гражданских служащих, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы в Межрегиональном операционном управлении Федерального казначейства [Электронный ресурс]: приказ Казначейства России от 9 февр. 2016 г. № 43. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71242026/> (дата обращения 03.05.2016).
26. *Об утверждении* служебного распорядка Агентства по инвестициям и внешнеэкономическим связям Пермского края [Электронный ресурс]: приказ Агентства по инвестициям и внешнеэкон. связям Перм. края от 1 марта 2013 г. № СЭД-22-01-04-3. URL: <http://docs.cntd.ru/document/430529777> (дата обращения 03.05.2016).
27. *Об утверждении* служебного распорядка Министерства территориального развития Пермского края [Электронный ресурс]: приказ М-ва террит. развития Перм. края от 6 июня 2014 г. № СЭД-53-03.15-54. URL: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW368;n=75403#0> (дата обращения 03.05.2016).
28. *Об утверждении* Стратегии развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014–2020 годы и на перспективу до 2025 года: распоряжение Правительства Рос. Федерации от 1 нояб. 2013 г. № 2036-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2013. № 46, ст. 5954.
29. Смоленский М.Б., Мархгейм М.В., Тонков Е.Е. Конституционное право Российской Федерации: учеб. Ростов на-Дону: Феникс, 2009. 445 с.

Статья получена 04.06.2016

## References

1. Braun, E.A. (2015), "The features of remote labour of certain categories of workers in the public administration system", *Shestoj Permskij kongress uchenyx-yuristov: materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii* [The sixth Congress of the Perm scientists-lawyers: materials of international scientific-practical conference], Perm, Russia, 2015, pp. 223–226, [Online], available at: <http://permcongress.com/content/file/2015-permcongress-sbornmat.pdf> (Accessed 1 June 2016).
2. Vasil'eva, Yu.V. and Shuraleva, S.V. (2015), "The contents of the employment contract on remote work: theoretical aspects", *Vestnik permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki*, no. 2 (28), pp. 88–97.
3. Vozhova, E.M. (2010), "Public authorities as subjects of rights", *Administrativnoe i municipal'noe pravo*, no. 7, pp. 17–25.
4. *Model'nyj zakon ob osnovah gosudarstvennoj sluzhby* [A model law on state service] (1998), Resolution of the Interparliamentary Assembly of States-participants of the CIS no. 11–5 dated 15 June 1998, *Informacionnyj byulleten' Mezhparlamentskoj Assamblei gosudarstv-uchastnikov Sodruzhestva Nezavisimyx Gosudarstv*, no. 18, pp. 103–128.
5. Federal portal of projects of normative legal acts (2015), *O vnesenii izmenenij v Federal'nyj zakon "O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii" i otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossijskoj Federacii* [On amendments to the Federal law "On state civil service of the Russian Federation" and certain legislative acts of the Russian Federation]: the bill, drew up by the Ministry of Finance of the Russian Federation, didn't introduce into the State Duma, updated 28 April 2015), available at: <http://regulation.gov.ru/projects/List/AdvancedSearch#npa=18411> (Accessed 7 April 2016).
6. *O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii* [On state civil service of the Russian Federation] (2004), Federal law no. 79-FZ dated 27 July 2004, *Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii*, no. 31, art. 3215.
7. *O koordinacii meropriyatij po ispol'zovaniyu informacionno-kommunikacionnyh tekhnologij v deyatel'nosti gosudarstvennyh organov* [On the coordination of actions for use is information-communication technologies in activity of state authorities] (2010), Government Resolution of the Russian Federation no. 365 dated 24 May 2010, *Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii*, no. 22, art. 2778.
8. *O Perechne dolzhnostej i ob oplate truda rabotnikov, zameshchayushchih dolzhnosti, ne yavlyayushchiesya dolzhnostyami gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby Permskogo kraja* [On the List of posts and the remuneration of employees occupying positions which are not civil service positions in the Perm region] (2011), Decree of the Governor of the Perm krai no. 3 dated 20 January 2011, *Bjulleten' zakonov Permskogo kraja, pravovyh aktov gubernatora Permskogo kraja, Pravitel'stva Permskogo kraja, ispolnitel'nyh organov gosudarstvennoj vlasti Permskogo kraja*, no. 3.
9. Kodeks (2007), *O Polozhenii o pomoshchnike deputata Samarskoj Gubernskoj Dumy* [On the Situation of assistant to the Deputy of the Samara Provincial Duma]: Resolution of Samara region Duma no. 2853 dated 27 February 2007, available at: <http://docs.cntd.ru/document/945006363> (Accessed 1 June 2016).

10. ConsultantPlus (2009), *O praktike rassmotreniya sudami del ob osparivanii reshenij, dejstvij (bezdejstviya) organov gosudarstvennoj vlasti, organov mestnogo samoupravleniya, dolzhnostnyh lic, gosudarstvennyh i municipal'nyh sluzhashchih* [About practice of consideration by courts of Affairs about contest of decisions, actions (inaction) of state authorities, local self-government bodies, officials, state and municipal officials]: resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation no. 2 dated 10 February 2009, available at: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_84965/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_84965/) (Accessed 1 June 2016).

11. Garant (2013), *O priznanii obosoblennogo podrazdeleniya organizacii* [On recognition of a separate organizational unit]: Letter of Ministry of finance of Russia no. 03-02-07/1/25829 dated 4 July 2013, available at: <http://base.garant.ru/70409126/> (Accessed 3 May 2016).

12. *O Reestre dolzhnostej Federal'noj gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby* [About the Register of posts of Federal state civil service] (2005), Presidential Edict of the Russian Federation no. 1574 dated 31 December 2005, *Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii*, no. 1, art. 118.

13. *O sisteme gosudarstvennoj sluzhby Rossijskoj Federacii* [On the public service of the Russian Federation] (2003), Federal law no. 58-FZ dated 27 May 2003, *Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii*, no. 22, art. 2063.

14. *O sluzhebnom rasporyadke Ministerstva po regulirovaniyu kontraktnoj sistemy v sfere zakupok Permskogo kraja* [On the service regulations of the Ministry on regulation of contract system in the procurement of the Perm region] (2014), Order of the Ministry of regulation of contract system in the procurement of Perm Krai no. SED-32-01-04-6 dated 24 January 2014, *Bjulleten' zakonov Permskogo kraja, pravovyh aktov gubernatora Permskogo kraja, Pravitel'stva Permskogo kraja, ispolnitel'nyh organov gosudarstvennoj vlasti Permskogo kraja*, no. 4.

15. The website of the Ministry of justice of the Russian Federation on the Perm (2015), "News of the region", available at: <http://to52.minjust.ru/ru/press/news/sostoyalos-soveshchanie-v-rezhime-videokonferencii-s-nachalnikami-territorialnyh-organov> (Accessed 16 May 2016).

16. Building portal of the city of Samara (2015), "About the meeting on preparation for the exam in videoconference", available at: <http://dasamara.ru/14912-mikhail-babich-provel-soveshanie-po-podgotovke-k-provedeniyu-ege.html> (Accessed 2 June 2016).

17. *O statute deputata Zakonodatel'nogo Sobraniya Krasnoyarskogo kraja* [The status of the Deputy of Legislative Assembly of Krasnoyarsk region] (2007), Law of the Krasnoyarsk Krai no. 1-18 dated 14 May 2007, *Vedomosti vysshih organov gosudarstvennoj vlasti Krasnojarskogo kraja*, no. 23 (175).

18. *O statute deputata Zakonodatel'nogo Sobraniya Permskogo kraja* [The status of the Deputy of Legislative Assembly of the Perm region] (2007), Law of the Perm krai no. 9-PK dated 06 March 2007, *Rossiyskaya gazeta*, no. 50.

19. Garant (1994), *O statute deputata Moskovskoj gorodskoj Dumy* [On the status of deputies of the Moscow city Duma]: Law of Moscow city no. 14-60 dated 13 July 1994, available at: <http://base.garant.ru/309614/> (Accessed 16 May 2016).

20. *O statute deputata Tyumenskoj oblastnoj Dumy* [On the status of the Deputy of the Tyumen regional Duma] (1994), Law of Tyumen region no. 1 dated 27 Juny 1994, *Tyumenskie izvestiya*, no. 151.

21. *O statute chlena Soveta Federacii i statute deputata Gosudarstvennoj Dumy Federal'nogo Sobraniya Rossijskoj Federacii* [The status of member of the Council of Federation and status of Deputy of the State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation] (1994), Federal law no. 3-FZ dated 08 May 1994, *Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii*, no. 28, art. 3466.

22. ConsultantPlus (2014), *O strategii kadrovoj politiki Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj registracii, kadastra i kartografii na period do 2020 goda* [On the strategy of personnel policy the Federal service for state registration, cadastre and cartography for the period till 2020]: Order of the Federal service for state registration, cadastre and cartography no. 296 dated 26 June 2014, available at: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=605697;frame=213#0> (Accessed 16 May 2016).

23. *Ob Izbiratel'noj komissii Permskogo kraja* [About Election Commission of the Perm region] (2007), Law of the Perm krai no. 3-PC dated 20 February 2007, *Sobranie zakonodatel'stvo Permskogo kraja*, no. 7.

24. *Ob utverzhdenii gosudarstvennoj programmy «Sovershenstvovanie gosudarstvennogo upravleniya* [About approval of the state program “Development of public administration”] (2013), Government Resolution of the Perm krai no. 1327-p dated 3 October 2013, *Bjulleten' zakonov Permskogo kraja, pravovyh aktov gubernatora Permskogo kraja, Pravitel'stva Permskogo kraja, ispolnitel'nyh organov gosudarstvennoj vlasti Permskogo kraja*, no. 40.

25. Garant (2016), *Ob utverzhdenii Poryadka opredeleniya i ocenki rezul'tativnosti deyatel'nosti federal'nyh gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih, zameshchayushchih dolzhnosti federal'noj gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby v Mezhhregional'nom operacionnom upravlenii Federal'nogo kaznachejstva* [On approval of the Procedure for determining and assessing the performance of Federal state civil servants replacing posts of Federal state civil service in inter-regional operational administration of the Federal Treasury]: Order of the Treasury of Russia no. 43 dated 9 February 2016, available at: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71242026/> (Accessed 3 May 2016).

26. Kodeks (2013), *Ob utverzhdenii sluzhebnoho rasporyadka Agentstva po investiciyam i vneshneehkonomicheskim svyazyam Permskogo kraja* [Approval of official regulations of the Agency for investment and external economic relations of the Perm region]: Order of the Agency for investment and external economic relations of the Perm krai no. SED-22-01-04-3 dated 1 March 2013, available at: <http://docs.cntd.ru/document/430529777> (Accessed 3 May 2016).

27. ConsultantPlus (2014), *Ob utverzhdenii sluzhebnoho rasporyadka Ministerstva territorial'nogo razvitiya Permskogo kraja* [Approval of official regulations of the Ministry of territorial development of the Perm region]: Order of the Ministry of territorial development of the Perm krai no. SED-53-03.15-54 dated 6 June 2014, available at: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW368;n=75403#0> (Accessed 3 May 2016).

28. *Ob utverzhdenii Strategii razvitiya otrasli informacionnyh tekhnologij v Rossijskoj Federacii na 2014–2020 gody i na perspektivu do 2025 goda* [On approval of the Strategy of development of branch of information technologies in the Russian Federation for 2014–2020 and on prospect till 2025] (2013), Order of Government

of the Russian Federation no. 2036-p dated 1 November, *Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii*, no. 46, art. 5954.

29. Smolenskij, M.B., Marxgejm, M.V. and Tonkov, E.E. (2009), *Konstitucionnoe parvo Rossijskoj Federaci*, [The Constitutional law of the Russian Federation], Feniks, Rostov-on-Don, Russia.

*Received 4 June 2016*

## **THE APPLICATION OF THE RULES ON REMOTE WORK IN STATE BODIES**

***Elena A. Braun***

*Legislative Assembly of Perm Krai, 51 Lenin str., Perm, 614006, Russia*

*E-mail: perm@prm.ru*

Remote work was given some regulatory grounds quite recently, but now we can say that its scope is quite extensive. The draft contract for freelance work is very modern and sets a new breakthrough in the development of labor legislation. Today the legislator has not defined criteria that restrict the use of remote work in a particular field of employment. Thus, we can assume that this draft contract is applicable for work in state bodies. Public authorities under the article on state power and other state bodies with the authority and the legislature, for example, electoral Commission, audit chamber of the Russian Federation, etc.

The purpose of this article is to define the conditions and limits of the use of telework in government agencies, to develop possible recommendations on the use of remote labor relations in state bodies.

The review of the regulatory framework in reforming the approaches to public administration and scientific debate that allows one to confirm or refute the thesis about the possibility of teleworking in the government is the main purpose of this article.

*Key words: remote work; remote worker; remote labor relations; government; public service*