

*Колобова С.В.,  
кандидат юридических наук, доцент кафедры служебного и  
трудового права  
Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина - филиал  
РАНХиГС  
Россия, г. Саратов  
Рукавишникова О.Д.,  
магистрант  
3 курс, специальность «Юриспруденция»  
Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина - филиал  
РАНХиГС  
Россия, г. Саратов*

## **ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ С ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

***Аннотация:** Статья посвящена изучению увольнения с государственной службы. Рассмотрены основания и особенности порядка увольнения. Выявлены некоторые проблемные аспекты данной области.*

***Ключевые слова:** основание увольнения, порядок увольнения, государственная служба.*

***Resume:** The article is devoted to the study of dismissal from public service. The grounds and features of the order of dismissal are considered. Some problematic aspects of this area have been identified.*

***Key words:** grounds for dismissal, order of dismissal, civil service.*

Увольнение с государственной службы подчиняется общим правилам, закрепленным Трудовым кодексом Российской Федерации [1] (далее – ТК РФ), и специальным правилам, установленным Федеральными законами 79-ФЗ «О

государственной гражданской службе Российской Федерации» [3], № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» [2] и другими.

Если увольнение служащего проводится по собственному желанию, объяснять причины своего ухода работник не должен. Процедура не отличается от стандартной, порядок действий зафиксирован в ТК РФ.

Служебный контракт расторгается, как правило, при условии предварительного уведомления. Однако также увольнение возможно и в любой день по следующим основаниям: выход на пенсию; расторжение контракта на условиях, согласованных сторонами в добровольном порядке; поступление в ВУЗ (только очная форма); изменение состояния здоровья (если продолжение службы невозможно по очевидным причинам); назначение на другую должность после выборов и так далее [7, с. 30].

Когда освобождение от должности инициируется руководителем, требуются законные основания.

Допустимые варианты перечислены в статье 33 Федерального закона № 79-ФЗ. К ним относят:

- окончание срока действия служебного контракта;
- взаимное соглашение;
- смерть сотрудника или наступление иных обстоятельств, не связанных с волеизъявлением сторон;
- собственное желание;
- несоблюдение трудовой дисциплины (прогулы, частые опоздания, иные правонарушения);
- состояние здоровья работника;
- перевод на другую должность;
- невозможность и отказ физического лица переезжать в другой регион для продолжения службы;
- утрата гражданства Российской Федерации;
- нарушение установленных законом ограничений (например, запрет на коммерческую деятельность для чиновников);

- отказ от перехода на другую предложенную должность, если возникла частичная или временная нетрудоспособность.

Данный перечень не является закрытым. Для увольнения государственного служащего могут быть и иные основания.

При этом большая часть оснований увольнения аналогичны положениям главы 13 ТК РФ. В связи с данным обстоятельством на практике зачастую возникают проблемы.

Например, в статье 38 Федерального закона № 79-ФЗ законодателем установлено, что в случае принятия решения о возможности расторгнуть контракт с гражданским служащим представитель нанимателя в письменной форме должен информировать об этом выборный профсоюзный орган данного государственного органа. Однако ссылку при этом законодатель делает на статью 33, содержащую общие основания прекращения служебного контракта. А такое основание как сокращение должностей в государственном органе предусмотрено в пункте 8.2 статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ. Не решенными также остаются вопросы последствий информирования, какие действия должны быть совершены профсоюзным органом, получившим такую информацию, обязан ли представитель нанимателя учитывать мнение профсоюзного органа о прекращении служебного контракта с государственным гражданским служащим. Подобные противоречия приводят на практике к проблеме, связанной с оформлением увольнения. В частности это касается внесения в трудовую книжку соответствующих записей и ссылок на статьи законодательства.

На основании письменного заявления или распоряжения руководителя отдел кадров государственного органа готовит приказ на увольнение. Однако в настоящее время отсутствует норма, регулирующая правила ведения трудовых книжек государственных служащих. В связи с этим на практике зачастую увольнение производится в соответствии с трудовым законодательством, что является неправильным [6, с. 206]. В приказе и трудовой книжке необходимо ссылаться на соответствующие Федеральные законы, а не на положения ТК РФ.

Например, если служащий, имеющий дисциплинарные взыскания, неоднократно не исполнял без уважительных причин должностные обязанности, указывают пункт 4 части 1 статьи 33 и пункт 2 части 1 статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ, как это было сделано Восточно-Сибирским межрегиональным управлением государственного автодорожного надзора Федеральной службы по надзору в сфере транспорта, при увольнении государственного инспектора отдела контроля международных автомобильных перевозок. Как следует из материалов дела, служащий посчитал увольнение неправомерным и обратился в суд с исковым заявлением. Однако суд в удовлетворении заявленных требований отказал [5].

Для устранения указанного недостатка предлагается закрепить соответствующее правило ведения трудовых книжек государственных служащих в рамках Постановления Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 [4].

Таким образом, при увольнении с государственной службы существуют определенные основания. При этом порядок такого увольнения не лишен недостатков. В частности нерешенными остаются проблемы информирования профсоюзного органа о расторжении служебного контракта, внесения в трудовую книжку соответствующих записей и ссылок на статьи законодательства.

#### **Использованные источники:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; 2019. № 51 (ч. 1). Ст. 7491.
2. Федеральный закон от 25.07.2002 № 113-ФЗ (ред. от 27.06.2018) «Об альтернативной гражданской службе» // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3030; 2018. № 27. Ст. 3947.
3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 16.12.2019) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215; 2019. № 51 (ч. 1). Ст. 7484.

4. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539; 2013. № 13. Ст. 1559.
5. Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 18 июня 2019 г. по делу № 2-5563/2019 // Режим доступа. – <https://sudact.ru/regular/doc/4bgOd4cT0Nm5/> (дата обращения: 04.04.2020).
6. Коломин, А.К. Судебная практика по вопросам регулирования государственной службы / А.К. Коломин // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2017. – № 15. – С. 203-207.
7. Нижечек, Е.В. Некоторые проблемы применения норм при увольнении отдельных категорий сотрудников государственной службы / Е.В. Нижечек // Глагол правосудия. – 2017. – № 2. – С. 24-31.