

*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*

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ УВОЛЬНЕНИЯ С ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

***Аннотация:** Статья посвящена изучению понятия и сущности увольнения с государственной службы. Выявлено, что увольнение с государственной службы подчиняется общим правилам трудового законодательства, при этом в зависимости от вида службы отдельные положения регулируются соответствующими Федеральными законами. В частности, устанавливаются дополнительные основания увольнения. Однако зачастую происходит путаница в том, какой именно нормативный акт подлежит применению. В связи с этим автором был сделан вывод, что вопросы увольнения государственных служащих должны, прежде всего, решаться в рамках законов, регулирующих тот или иной вид службы.*

***Ключевые слова:** увольнение, государственная служба, служебные правоотношения, служебный контракт.*

***Resume:** The article is devoted to the study of the concept and essence of dismissal from public service. It was revealed that dismissal from the civil service is subject to the general rules of labor legislation, while, depending on the type of service, certain provisions are governed by the relevant federal laws. In particular,*

additional grounds for dismissal are established. However, there is often confusion as to which particular regulation is to be applied. In this regard, the author concluded that the issues of dismissal of civil servants should, first of all, be resolved within the framework of the laws governing a particular type of service.

Key words: *Dismissal, civil service, official legal relations, service contract.*

Увольнение с государственной службы Российской Федерации – расторжение служебных правоотношений с работником, состоящим на службе в структуре органов государственной власти. Прекращение отношений с такими работниками осуществляется по специально установленной процедуре в соответствии с действующим законодательством России.

Некоторые моменты расторжения контрактов государственных служащих имеют существенные особенности. Для регулирования деятельности лиц, находящихся на государственной службе, разработаны отдельные нормативные акты, утвержден порядок действий.

Увольнение с государственной службы подчиняется общим правилам, закрепленным Трудовым кодексом Российской Федерации [1] (далее – ТК РФ): сроки уведомления руководителя; ситуации, при которых работник освобождается от занимаемой должности.

При этом важно понимать, что система государственной службы не едина. Различают следующие виды, имеющие свои особенности:

- государственная гражданская;
- военная (в том числе альтернативная);
- иных видов.

Для каждого типа разработаны отдельные Федеральные законы. Например, 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [3], № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» [2] и другие.

Если увольнение служащего проводится по собственному желанию, объяснять причины своего ухода работник не должен. Процедура при этом не отличается от стандартной. Как показывает практика, среди наиболее частых оснований увольнения используются следующие: уход с работы по инициативе сотрудника; оставление рабочего места по инициативе работодателя; увольнение по соглашению сторон; отказ работника от перевода на новую должность; истечение срока действия служебного контракта; обстоятельства, не определяющиеся волей сторон.

Когда освобождение от должности инициируется руководителем, требуются серьезные основания. Допустимые варианты перечислены в статье 33 Федерального закона № 79-ФЗ. Основаниями увольнения в данном случае являются: истечение срока действия срочного служебного контракта; перевод служащего в другой государственный орган или на государственную службу иного вида; отказ от предложенной для замещения иной должности службы; отказ от перевода на иную должность по состоянию здоровья; отказ от перевода в другую местность вместе с государственным органом; обстоятельства, не зависящие от воли сторон служебного контракта; нарушение установленных законодательством обязательных правил заключения служебного контракта; выход гражданского служащего из гражданства Российской Федерации; несоблюдение установленных ограничений и невыполнение обязательств; нарушение запретов, связанных со службой.

Кроме того, следует обратить внимание на то, что в отличие от иных категорий сотрудников, государственным служащим могут назначить больший испытательный срок – от одного месяца до года. Период устанавливается руководителем, если иное не предписано законом. В течение данного времени гражданина могут уволить в любой момент, предварительно уведомив в письменном виде за три календарных дня.

Помимо этого представитель нанимателя имеет право уволить служащего по своей инициативе в соответствии с положениями статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ. А именно, при несоответствии служащего замещаемой должности, утрате доверия, неоднократном неисполнении должностных обязанностей, однократном грубом нарушении должностных обязанностей (например, прогул), предоставлении подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении служебного контракта, отсутствии на службе в течение более четырех месяцев подряд в связи с временной нетрудоспособностью, сокращения должностей службы в государственном органе, упразднения государственного органа, в иных случаях. Необходимо заметить, что увольнение по данным основаниям производится, когда отсутствует возможность перевести служащего при условии его согласия на иную должность государственной службы.

В зависимости от времени, на которое распространяются служебные отношения, контракт может быть бессрочным или действовать в течение определенного срока. Служащий может беспрепятственно по собственному желанию расторгнуть контракт вне зависимости от срока, на который он был заключен. Для этого, по общему правилу, следует предупредить нанимателя о своем уходе за две недели до него, подав руководству соответствующее заявление.

Если мотивацией увольнения стала уважительная причина, которая сделала невозможным продолжение службы, например, нуждаемость в постоянном уходе близкого родственника или наличие болезни, которая не позволяет выполнять возложенные на служащего обязанности, то расторгнуть контракт обязаны в указанный служащим день. При этом следует обратить внимание на то, что в законе нет полного перечня уважительных причин, позволяющих досрочно расторгнуть контракт.

Более того, несмотря на наличие различных законодательных актов, регулирующих вопросы увольнения с государственной службы, данное

обстоятельство не исключает возникновения проблем на практике. Так зачастую происходит путаница в том, какой именно нормативный акт подлежит применению в конкретном случае.

Государственные служащие представляют собой часть трудовых отношений, а нормы, регулирующие трудовые отношения и отношения в сфере службы достаточно схожи, и как указывает ряд теоретиков, статус государственного служащего в первую очередь должен определяться нормами трудового законодательства [4, с. 206]. Полагаем такой подход не совсем верным. Разделение государственной службы на виды происходит в силу ее специфики, в силу этого приняты и соответствующие Федеральные законы. Следовательно, вопросы увольнения государственных служащих должны решаться в рамках законов, регулирующих тот или иной вид службы. В случае возникновения пробела, его следует устранять непосредственно в тексте данного закона.

Таким образом, увольнение с государственной службы Российской Федерации – расторжение правоотношений с работником, состоящим на службе в структуре органов государственной власти. Специфика увольнения зависит от того, какой договор заключен с государственным служащим.

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. Коломин, А.К. Судебная практика по вопросам регулирования государственной службы / А.К. Коломин // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2017. – № 15. – С. 203-207.