

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ УВОЛЬНЕНИЯ С ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация. В данной статье рассматриваются актуальные вопросы, связанные с прекращением государственной службы. Определены основные причины увольнения, а также проанализированы проблемные аспекты, возникающие в процессе прекращения трудовых отношений.

Ключевые слова: государственная служба, правовой статус работника, увольнение, государственная гражданская служба, служащий.

CHMELENKO Ilya Alexandrovich,
3rd year postgraduate student,
MIREA - Russian University of Technology

SOME ISSUES OF DISMISSAL FROM PUBLIC SERVICE

Annotation. This article discusses current issues related to termination of public service. The main reasons for the dismissal are identified, as well as the problematic aspects that arise in the process of termination of employment.

Key words: civil service, legal status of an employee, dismissal, civil service, employee.

Статья 33 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» содержит исчерпывающий перечень оснований для увольнения государственных служащих.

Если сравнивать специфику правового статуса государственного гражданского служащего и наемного работника, определенную трудовым законодательством, то в первом случае он характеризуется наличием дополнительных обязанностей, невыполнение которых влечет за собой увольнение.

Так, в соответствии с пунктами 13 и 14 статьи 33 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ государственный гражданский служащий может быть уволен с государственной гражданской службы в случае нарушения им своих обязанностей, ограничений и запретов.

Пункты 2-6 статьи 37 того же Закона устанавливают основания для увольнения, связанные с неисполнением или грубым нарушением государственным гражданским служащим своих обязанностей.

В соответствии с пунктами 11 и 12 статьи 33, а также пунктами 7-8 статьи 37, статьями 39 и 40 указанного закона государственный гражданский служащий может быть уволен, если он нарушает определенные ограничения.

Логическая структура оснований для увольнения предполагает, что более широкие основания, изложенные в пунктах 13 и 14 статьи 33, будут включать в себя и более узкие основания для увольнения. Выделение конкретных случаев увольнения, связанных с неисполнением обязанностей, ограничений и запретов в отдельные положения, приводит к повторению правовых норм и их конкуренции.

В контексте традиционных трудовых отношений увольнение по инициативе работодателя предполагает, что последний имеет право на собственное усмотрение в вопросах, связанных с расторжением трудового договора с работником [6].

В контексте рассмотрения правовых отношений, возникающих в рамках государственной службы, которая является неотъемлемой частью государственного управления, то становится очевидным, что действия представителя органа государственной власти решения об освобождении от должности государственных гражданских служащих следует рассматривать в качестве действий субъекта, уполномоченного государством.

В свете этого, нарушение правовых норм государственным гражданским служащим должно рассматриваться как прямое основание для его увольнения, независимо от воли и желания уполномоченного представителя государственного

органа. Это исключает возможность усмотрения в процессе принятия решения об увольнении.

В то же время представляется целесообразным сохранить определенную свободу действий представителя государственной власти в отношении определенных видов противоправного поведения, затрагивающего интересы государственной службы. В частности, это касается случаев неоднократного невыполнения сотрудниками своих служебных обязанностей или правил внутреннего распорядка без уважительных причин.

Общим основанием для расторжения служебного контракта с государственным служащим является положение, изложенное в пункте 8 части 1 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ. Речь идет о прекращении доступа госслужащего к сведениям, составляющим государственную тайну. Это основание не должно зависеть от усмотрения работодателя.

Аналогичным образом, государственная гражданская служба должна быть прекращена, если состояние здоровья государственного гражданского служащего не позволяет ему надлежащим образом выполнять свои служебные обязанности. Это делает невозможным продолжение служебных отношений.

Возникает ряд вопросов относительно полномочий представителя органа власти принимать решение о продолжении трудовых отношений с государственным служащим, который не смог подтвердить свою квалификацию в ходе аттестации.

Особенно ярко проявляется противостояние императивного и диспозитивного подходов к регулированию вопросов, связанных с предотвращением конфликта интересов в контексте государственной службы. В частности, часть 3.2 статьи 19 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ устанавливает, что непринятие государственным служащим, вовлеченным в конфликт интересов, мер по его предотвращению или разрешению является правонарушением, влекущим увольнение с государственной службы.

В соответствии со статьей 59.2 настоящего Федерального закона представителю работодателя предоставляется «безальтернативное» право уволить государственного гражданского служащего в случае утраты доверия, если он не предпримет необходимых мер для предотвращения или урегулирования конфликта интересов.

Наличие статей 59.3 и 37 в качестве оснований для увольнения по инициативе работодателя, включая утрату доверия, делает правовое регулирование увольнения в случае конфликта интересов более дискреционным. Это расширяет полномочия представителя государственного органа в вопросах увольнения подчиненных.

Очевидно, что ключевым аспектом совершенствования правового регулирования рассматриваемых отношений является создание логически последовательного и эффективного механизма [3].

В статье 82 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» законодатель попытался создать модель, основанную на публичном характере государственной службы.

Все основания для расторжения служебного контракта были разделены на две категории: возможные и обусловленные. В первом случае увольнение государственного служащего допускается по инициативе одной из сторон служебных отношений, во втором — эти основания являются единственной причиной для расторжения служебного контракта.

Однако было бы целесообразно разработать правовые нормы, которые учитывали бы волю сторон, а также обстоятельства, не связанные с их желанием.

Следует подчеркнуть, что одним из особых оснований увольнения сотрудников органов внутренних дел, которое традиционно характерно для данной категории государственной службы, является увольнение за совершение правонарушения, порочащего честь и достоинство сотрудника органов внутренних дел.

На практике это основание для увольнения сотрудников органов внутренних дел использовалось и используется нечасто. По словам Л.В. Густовой, это связано с тем, что законодательство не препятствует сотруднику уволиться по собственному желанию, чему также способствуют руководители органов внутренних дел, защищая «честь мундира».

Неоднозначность понятия «проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел», имеет как минимум два негативных последствия.

С одной стороны, при некоторых обстоятельствах, даже если сотрудник правоохранительных органов совершает порочащие его действия, его не увольняют по этой причине, поскольку существует возможность восстановления на работе через суд. С другой стороны, наличие в законодательстве оснований для увольнения сотрудников правоохранительных органов может служить инструментом давления со стороны руководства, которое при совершении действий, не в полной мере соответствующих моральным нормам общества, может угрожать увольнением [4].

Исходя из вышеизложенного представляется необходимым разработать четкие критерии в законодательстве, определяющие неправомер-

ные действия правоохранительных органов и сотрудников полиции, которые могут нанести ущерб их репутации.

Необходимо закрепить в законе перечень обстоятельств, которые, хотя и не соответствуют общепринятым моральным нормам российского общества, не могут служить основанием для увольнения работника.

В настоящее время сотрудник полиции в Российской Федерации не имеет защиты от увольнения в ситуациях, не зависящих от него и не связанных с его противоправными действиями. Это лишает сотрудников уверенности в стабильности своего положения и долгосрочных перспективах, что снижает эффективность их работы и создает предпосылки для коррупции.

С другой стороны, установление чрезмерно ограниченного перечня оснований для увольнения государственных служащих также может иметь негативные последствия.

Таким образом, существует определенное противоречие между императивным и диспозитивным подходами к правовому регулированию оснований увольнения государственных служащих. Государство, являясь особым субъектом, выполняющим функции работодателя для своих работников и в то же время обладающим законодательными полномочиями, не должно путать общие основания для увольнения, установленные законом, с основаниями, которые оно может применять по своему усмотрению.

Список литературы:

- [1] Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- [2] Федеральный закон от 30.11.2011 N 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;

[3] Башуров В.Б. Административно-правовое регулирование прохождения государственной гражданской службы Российской Федерации: дис. канд. юрид. наук. — Омск, 2018;

[4] Радченко Н.С. Реализация организационно-правовых принципов прохождения государственной службы в органах внутренних дел / Н.С. Радченко // Молодой ученый. 2019. № 3;

[5] Сумина Е.А., Касаткина А.А. Прекращение службы в ОВД: когда мнение сторон контракта значения не имеет // Академическая мысль. 2021. № 1 (14);

[6] Чистяков И.А. Правовое положение государственных гражданских служащих в Российской Федерации / И.А. Чистяков // Молодой ученый. 2018. № 21 (207).

Spisok literatury:

- [1] Federal'nyj zakon ot 27 iyulya 2004 g. N 79-FZ «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii»;
- [2] Federal'nyj zakon ot 30.11.2011 N 342-FZ «O sluzhbe v organah vnutrennih del Rossijskoj Federacii i vnesenii izmenenij v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossijskoj Federacii»;
- [3] Bashurov V.B. Administrativno-pravovoe regulirovanie prohozheniya gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby Rossijskoj Federacii: dis. kand. yurid. nauk. — Omsk, 2018;
- [4] Radchenko N.S. Realizaciya organizacionno-pravovyh principov prohozheniya gosudarstvennoj sluzhby v organah vnutrennih del / N.S. Radchenko // Molodoj uchenyj. 2019. № 3;
- [5] Sumina E.A., Kasatkina A.A. Prekrashchenie sluzhby v OVD: kogda mnenie storon kontrakta znacheniya ne imeet // Akademicheskaya mysl'. 2021. № 1 (14);
- [6] CHistyakov I.A. Pravovoe polozhenie gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih v Rossijskoj Federacii / I.A. CHistyakov // Molodoj uchenyj. 2018. № 21 (207).

