

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СИБИРСКИЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА, УПРАВЛЕНИЯ И ПСИХОЛОГИИ»

КАФЕДРА ГОСУДАРСТВЕННОГО-ПРАВОВЫХ ДИСЦИПЛИН

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА

Методические указания

по проведению практических (семинарских) занятий для студентов очной, очно-заочной и заочной формы обучения, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция



Красноярск, 2021

Издаётся по решению научно-методического совета юридического факультета АНО ВО СИБУП

Василенко Е.В., доцент

Государственная служба: методические указания по проведению практических (семинарских) занятий для студентов очной, очно-заочной и заочной формы обучения, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / АНО ВО СИБУП. – Красноярск, 2021 г. – 30 с.

Аннотация: Методические указания для студентов к семинарским занятиям, рекомендации по работе на занятиях, советы по конспектированию.

© АНО ВО СИБУП, 2021
© Василенко Е.В., 2021

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины является:

- формирование у бакалавров базовых знаний по изучению одного из разделов науки «Административное право» - «Государственная служба», раскрывающего проблемы сферы действия законодательства в регулировании отношений по формированию кадрового состава государственных служащих, прохождению службы, аттестации государственных служащих, дисциплинарную ответственность.
- развитие юридического мышления и навыков аргументации;
- определение направлений использования полученных знаний при осуществлении профессиональной деятельности.

Основными задачами дисциплины являются:

- 1) базовая теоретическая подготовка будущих юристов по одному из направлений науки «Административное право» - «Государственная служба», а именно в области регулирования государственной службы;
- 2) знание нормативных правовых актов, содержащих нормы, регулирующие служебно-трудовые и связанные с ними отношения с участием государственных служащих;
- 3) приобретение практических навыков юридической работы в сфере применения законодательства о поступлении на службу, прохождении государственной службы и иных нормативных актов, содержащих нормы об особенностях труда указанных категорий работников;
- 4) формирование у студентов ясного представления об особенностях государственной службы, субъектом в составе участников отношений по поводу прохождения соответствующих видов службы, специфике нормативно-правового регулирования и договорного оформления, возникающих при этом отношений, в том числе по конкретным правовым институтам (аттестация, служебное время, поощрение и дисциплинарная ответственность, ограничения и запреты, изменение и прекращение служебно-трудовых отношений).

Преподавание учебной дисциплины ориентировано на перспективы будущей профессиональной деятельности выпускников в органах государственной власти, а также в структуре местного самоуправления.

В результате освоения курса «Государственная служба» формируются следующие знания, умения и навыки бакалавров:

- знание норм административного законодательства и относящихся к ним разъяснения, содержащиеся в постановлениях Пленума Верховного суда РФ, Высшего Арбитражного Суда РФ;
- умение оперировать юридическими понятиями и категориями;
- умение анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения;
- умение анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы;
- умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом;
- умение осуществлять правовую экспертизу нормативно-правовых актов;
- умение давать квалифицированные юридические заключения и консультации;
- умение правильно составлять и оформлять юридические документы.

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов компетенций, предопределяющих наличие следующих результатов образования (РО): знаний, теоретических и практических умений и навыков.

Основные интерактивные формы проведения семинарских (практических) учебных занятий по дисциплине «Государственная служба» являются следующие:

- **творческие задания.**

Под **творческими заданиями** понимаются такие учебные задания, которые требуют от обучающихся не простого воспроизведения информации, а творчества, поскольку задания содержат больший или меньший элемент неизвестности и имеют, как правило, несколько подходов.

- **работа в малых группах;**

Работа в малых группах – это одна из самых популярных стратегий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия).

- **обучающие игры** могут проводиться в форме ролевые игры, имитации, деловые игры и образовательные игры. В данном случае используется такая форма как деловая игра и ролевая игра.

1. **Деловая игра** — средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения. Деловая игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия. Деловая игра позволяет найти решение сложных проблем путем применения специальных правил обсуждения, стимулирования творческой активности участников.

2. **Ролевая игра** – это разыгрывание участниками группы сценки с заранее распределенными ролями в интересах овладения определенной поведенческой или эмоциональной стороной жизненных ситуаций. Ролевая игра проводится в небольших группах (3-5 участников). Участники получают задание на карточках (на доске, листах бумаги и т.д.), распределяют роли, обыгryвают ситуацию и представляют (показывают) всей группе. Преподаватель может сам распределить роли с учетом характеров студентов.

Преимущество этого метода в том, что каждый из участников может представить себя в предложенной ситуации, ощутить те или иные состояния более реально, почувствовать последствия тех или иных действий и принять решение

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ ДЛЯ СТУДЕНТОВ

Семинарские занятия проводятся для очной, очно-заочной и заочной форм обучения, согласно учебному плану Рабочей программы по дисциплине.

Тема 1. История развития государственной службы

ПЛАН:

- 1.История развития государственной службы.
- 2.Государственная (приказная) служба XVI-XVII вв..
- 3.Государственная (статская) служба первой половины XVIII в.
- 4.Государственная служба (гражданская) служба конца XVIII и начала XX в.
- 5.Советская государственная служба 20-80-х гг. XX в.
- 6.Этапы развития государственной службы в современный период.

Задание на самостоятельную подготовку:

1.Выступление с докладами.

Примерные темы докладов:

-История развития государственной службы.

- Иван Грозный и Петр I как реформаторы государственной службы.
- Табель о рангах Петра I.
- Понятие и виды военной службы.

Тема 2. Понятие государственной службы. Система государственной службы.

ПЛАН:

- 1.Понятие государственной службы.
- 2.Нормативно-правовое регулирование государственной службы.
- 3.Реформирование государственной службы и основные направления государственной кадровой политики в современной России.
- 4.Система государственной службы.
- 5.Основные принципы построения и функционирования системы государственной службы.

Задание на самостоятельную подготовку:

Необходимо сделать конспект:

- Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»

Тема 3. Государственная гражданская служба

План:

- 1.Понятие государственной гражданской службы.
- 2.Виды государственной гражданской службы.
- 3.Принципы гражданской службы.
- 4.Законодательство Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации.
- 5.Взаимосвязь гражданской службы с военной, государственной службой иных видов и муниципальной службой.
- 6.Должности гражданской службы, их классификация. Классные чины гражданской службы.
- 7.Кадровая работа. Формирование кадрового состава гражданской службы.

Задание на самостоятельную подготовку:

1.Сделать конспект:

- Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
- 2. Анализируя законодательство Красноярского края, укажите нормы, которыми регулируются отношения по прохождению государственной гражданской службы в Красноярском крае.

Тема 4. Военная служба

План:

- 1.Понятие военной службы и ее содержание.
- 2.Виды военной службы.
- 3.Законодательство Российской Федерации о военной службе.
- 4.Должности государственной службы и реестры должностей.

Задание на самостоятельную подготовку:

Найти и сделать анализ (конспект) три источника, регулирующих военную службу.

Тема 5. Государственная служба иных видов

План:

- 1.Понятие государственной службы иных видов и ее классификация.
- 2.Нормативно-правовое регулирование государственной службы иных видов.

Задание на самостоятельную подготовку:

Найти и сделать анализ (конспект) три источника, регулирующих государственную службу иных видов.

В виде таблицы сравнить прохождение государственной службы в полиции, прокуратуре, в таможенных органах и в федеральных органах исполнения наказания. (Студент может самостоятельно выбрать другие виды и провести сравнение).

Тема 6. Правовое положение государственного служащего

ПЛАН:

- 1.Понятие государственного служащего.
- 2.Требования, предъявляемые к государственному служащему.
- 3.Основные права и обязанности государственного служащего. Ограничения и запреты, связанные со службой.
- 4.Государственные гарантии на государственной службе.
- 5.Урегулирование конфликта интересов на государственной службе.

Задание на самостоятельную подготовку:

1.Выступление с докладами.

Примерные темы докладов:

- Права государственного служащего.
- Обязанности государственного служащего.
- Запреты, связанные с государственной службой.
- Конфликт интересов.

2. Анализ судебных решений (определений), согласно Приложения 1.

В ходе анализа необходимо определить

- к какой государственной службы (имеется в виду вид службы) относится государственный служащий
 - определить, как судами отражены права, обязанности государственных служащего;
 - имеются ли указания о нарушении государственным служащим ограничений и запретов, связанных с государственной службой;
 - как был урегулирован конфликт интересов.

3.Написать эссе на тему «Конфликт интересов на государственной службе.

Эссе выполняется в печатном виде, шрифт 14, интервал 1, объем не менее 1 странице, не более трех.

Тема 7. Общие условия государственной службы

План:

- 1.Понятие и стороны служебного контракта.
- 2.Содержание и форма служебного контракта. Срок действия контракта.

3.Поступление на государственную службу и замещение должности государственной службы по конкурсу.

4.Заключение служебного контракта. Документы, предоставляемые при поступлении на службу.

5.Испытание при приеме на службу.

6.Перевод на иную должность гражданской службы или перемещение. Изменение существенных условий служебного контракта.

7.Должностной регламент. Аттестация служащего.

8.Прекращение служебного контракта. Общие основания прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности и увольнение со службы. Прекращение и приостановление служебного контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

9. Служебная дисциплина на государственной службе

Задание на самостоятельную подготовку:

1. Составьте примерный текст служебного контракта о приеме на должность специалиста – секретаря судебного заседания.

2.Деловая игра:

Интерактивное занятие проводится в форме деловой игры - по теме «Заключение служебного контракта».

Цель данного занятия - студент должен уяснить этапы заключения служебного контракта с государственным служащим: объявление конкурса, подача и прием документов, собеседование, проведение конкурса, составление служебного контракта и т.д..

Порядок организации деловой игры:

а) Для организации и проведения игры преподаватель предлагает студентам фабулу – задачу (желательно задачу выдавать студентам заранее для самостоятельного решения, как домашнее задание либо предложить, как домашнее задание, студентам самим придумать фабулу-задачу).

б) Участники игры:

-представитель нанимателя

-члены комиссии (для проведения собеседования)

-гражданин, поступающий на государственную службу.

Чтобы в деловой игре принимали участие все студенты группы, необходимо поделить их на три подгруппы. Каждая группа выполняет те действия, которые присущие определенному участнику.

в) Студентам необходимо показать все действия участника (выступает один студент, все помогают)

г) Составить необходимые документы.

При подготовке к занятию студент должен ознакомиться с основной и дополнительной литературой по данной теме, изучить нормативно-правовые акты. Данная литература приведена в рабочей программе по дисциплине.

ИТОГ ИГРЫ: Деловая игра должна показать: как студенты овладевают навыками работ по подготовке документов, навыки анализа юридических фактов, навыки толкования и применения норм законодательства.

3.Анализ судебных решений о восстановлении на службе. Необходимо провести анализ решений, согласно Приложения №1, а также на основании не менее трех судебных решений, найденных студентом на сайтах судов о восстановлении на службе. При анализе выявить причины нарушений действующего законодательства, которые послужили для восстановления на службе, либо в отказе в восстановлении.

4.Деловая игра

Интерактивное занятие проводится в форме деловой игры - по теме «Привлечение государственного служащего к дисциплинарной ответственности».

Цель данного занятия - студент должен уяснить, за что наступает дисциплинарная ответственность государственных служащих, каков порядок привлечения к дисциплинарной ответственности; а также показать взаимосвязь органов (структурных подразделений) государственной службы, данных органов и гражданского служащего.

а) Для организации и проведения игры преподаватель предлагает студентам фабулу – задачу (желательно задачу выдавать студентам заранее для самостоятельного решения, как домашнее задание либо предложить, как домашнее задание, студентам самим придумать фабулу-задачу).

б) Участники игры:

-гражданский служащий и его представитель

-представитель наниматели

-члены комиссии, которые проводят проверку по факту совершением гражданским служащим дисциплинарного проступка

в) Студентам необходимо показать, как проводится проверка, как проходит заседание комиссии и т.д.

г) Составить необходимые документы: акты, докладные, служебные записки, документы проверки, заключение комиссии, акт представителя нанимателя о привлечении гражданского служащего к дисциплинарной ответственности, жалобу гражданского служащего о том, что он не согласен с вынесенным в отношении него актом. Студенты вправе также составить иные документы.

При подготовке к занятию студент должен ознакомиться с основной и дополнительной литературой по данной теме, изучить нормативно-правовые акты. Данная литература приведена в рабочей программе по дисциплине.

ИТОГ ИГРЫ: Деловая игра должна показать: как студенты овладевают навыками работ по подготовке документов, навыки анализа юридических фактов, навыки толкования и применения норм законодательства.

5.Составьте необходимый документ по обжалованию наложенного дисциплинарного взыскания в вышестоящую организацию и в суд (Жалобу)

6.Анализ судебных решений, согласно Приложения № 1

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

14 июня 2012 г. г. Ростов-на-Дону

Судебная коллегия по гражданским делам Ростовского областного суда в составе:

Председательствующего судьи Чеботаревой М.В.

Судей Абрамова Д.М., Сачкова А.Н.

С участием прокурора Корниенко Г.Ф.

При секретаре Пышнограевой И.В.

заслушав в судебном заседании по докладу судьи Чеботаревой М.В.

дело по апелляционной жалобе Таганрогской таможни на решение Таганрогского городского суда Ростовской области от 12 марта 2012 года,

УСТАНОВИЛА:

Холодков Ф.В. обратился в суд с иском к Таганрогской таможне о признании незаконными приказа о результатах служебной проверки, приказа об увольнении и

восстановлении на службе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула. В обоснование иска указал, что работал в должности ИНФОРМАЦИЯ ОБЕЗЛИЧЕНА Таганрогской таможни. Приказом от ДАТА ОБЕЗЛИЧЕНА.НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН был уволен по п.10 ч.1 ст.16, п.13, 14 ст.33 ФЗ от 27.07.2004г.№79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и ч.3 ст.9 ФЗ от 25.12.2008г.№273-ФЗ «О противодействии коррупции».Поводом к увольнению истца послужил приказ Таганрогской таможни от ДАТА ОБЕЗЛИЧЕНА.НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН «О результатах служебной проверки».Истец полагал, что работодателем при издании приказа о его увольнении было допущено нарушение трудового законодательства, поскольку отсутствовали как факт ненадлежащего исполнения им своих должностных обязанностей, так и нарушения запрета, связанного с прохождением гражданской службы.С учетом уточненных исковых требований просил признать незаконным п.3 приказа НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕНСП от ДАТА ОБЕЗЛИЧЕНА. Таганрогской таможни «О результатах служебной проверки» в отношении увольнения Холодкова Ф.В., признать незаконным приказ Таганрогской таможни от ДАТА ОБЕЗЛИЧЕНА. НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН «Об увольнении Ф.В.Холодкова», восстановить его на службе, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Представители Таганрогской таможни исковые требования не признали.

Решением Таганрогского городского суда Ростовской области от 12 марта 2012 года исковые требования Холодкова Ф.В. удовлетворены.

С решением суда не согласилась Таганрогская таможня, подав апелляционную жалобу, в которой ставится вопрос об отмене решения суда как незаконного, вынесенного с нарушением норм материального и процессуального права.Указано, что в решении суда в нарушение требований ст.67 ГПК РФ не дано оценки всем доводам Таганрогской таможни, на которые ссылался ответчик в обоснование своих возражений, решение не содержит мотивов, по которым доводы ответчика не были приняты судом.

Ознакомившись с материалами дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, возражений, выслушав представителя Таганрогской таможни Кабацкую М.М., Холодкова Ф.В. и его представителя адвоката Панасевич Н.П., заключение прокурора, полагавшего, что оснований к отмене вынесенного судом решения не имеется, проверив законность и обоснованность решения суда исходя из доводов апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

Порядок и условия прохождения службы регламентированы Федеральным законом от 27.07.2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В соответствии с ч. 1 ст. 57 ФЗ от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него должностных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:1) замечание; 2) выговор; 3) предупреждение о неполном должностном соответствии; 4) освобождение от замещаемой должности гражданской службы; 5) увольнение с гражданской службы по основаниям, установленным п. 2, пп. "а" - "г" п.3, п. 5 и 6 ч. 1 ст.37 настоящего Федерального закона.

По смыслу этого положения закона под дисциплинарным проступком понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него должностных обязанностей.

Общими основаниями прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы являются: несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами; нарушение запретов, связанных с гражданской службой, предусмотренных статьей 17 настоящего Федерального закона (п.13,14 ст.33 Закона).

Гражданский служащий обязан: исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом (п.2 ч.1 ст.15 Закона); соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, которые установлены настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами (п.15 ч.1 ст.15 Закона).

В связи с прохождением гражданской службы гражданскоому служащему запрещается: получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и

юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения (п.6 ч.1 ст.17 Закона).

Согласно ч.1 ст.9 Федерального закона от 25.12.2008г.№ 273-ФЗ «О противодействии коррупции» государственный или муниципальный служащий обязан уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Невыполнение государственным или муниципальным служащим должностной (служебной) обязанности, предусмотренной ч.1 настоящей статьи, является правонарушением, влекущим его увольнение с государственной или муниципальной службы либо привлечение его к иным видам ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации (ч.3 ст.9 Закона).

Как следует из материалов дела, Холодков Ф.В. проходил службу в должности ИНФОРМАЦИЯ ОБЕЗЛИЧЕНА Таганрогской таможни.

Замещаемая истцом должность ИНФОРМАЦИЯ ОБЕЗЛИЧЕНА относится к ведущей группе должностей государственной гражданской службы категории «специалисты».

Приказом Таганрогской таможни от ДАТА ОБЕЗЛИЧЕНА НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН (п.3) в связи с неисполнением должностных обязанностей, определенных п.1, п.2, п.11, ч.1 ст.15 ФЗ от 27.07.2004г.№79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пп.43 п.9, пп.37 п.9, пп.6 п.9, пп.8 п.9 должностного регламента ИНФОРМАЦИЯ ОБЕЗЛИЧЕНА а именно нарушение требований ч.1 ст.9 Федерального закона от 25.12.2008г.№ 273-ФЗ «О противодействии коррупции», нарушения запрета связанного с прохождением гражданской службы установленного п.6 ч.1 ст.17 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» принято решение уволить Холодкова Ф.В. с государственной гражданской службы Российской Федерации в соответствии с п.10 ч.1 ст.16, п.13, 14 ст.33 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и ч.3 ст.9 ФЗ «О противодействии коррупции».

Основанием для издания приказа послужило заключение о результатах служебной проверки от ДАТА ОБЕЗЛИЧЕНА

Приказом начальника Таганрогской таможни от ДАТА ОБЕЗЛИЧЕНА НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН Холодков Ф.В. уволен с государственной гражданской службы в таможенных органах РФ в соответствии с п.10. ч.1 ст. 16, п.13, 14 ч.1 ст. 33 ФЗ от 27.07.2004г.№79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и ч.3 ст.9 ФЗ от 25.12.2008г.№273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Как следует из материалов дела и установлено судом первой инстанции, основанием для увольнения истца послужили факт приобретения Холодковым Ф.В. с использованием служебного положения при осуществлении таможенного контроля алкогольных напитков, которые запрещены к ввозу на территорию Таможенного союза, получение денежного вознаграждения от гражданина за незаконный выпуск для внутреннего потребления без таможенного оформления, таможенного контроля и взимания таможенных платежей коммерческой партии товаров – осветительных приборов, неуведомление начальника таможни о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

Принимая решение по делу, суд первой инстанции руководствовался вышеупомянутыми нормами закона и пришел к выводу о незаконности увольнения Холодкова Ф.В. и необходимости восстановления его на работе в прежней должности ввиду того, что работодателем не доказаны обстоятельства вменяемых истцу нарушений.

При этом суд исходил из того, что выводы служебной проверки о приобретении истцом алкогольной продукции ввезенной на территорию РФ с нарушением таможенного законодательства сделаны на основании письма Южного следственного управления на транспорте от ДАТА ОБЕЗЛИЧЕНА, к которому приложена копия объяснений ИНФОРМАЦИЯ ОБЕЗЛИЧЕНА.- проводника прицепного вагона поезда НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН из которого следует, что она продала ИНФОРМАЦИЯ ОБЕЗЛИЧЕНА сотруднику таможни ИНФОРМАЦИЯ ОБЕЗЛИЧЕНА

Вместе с тем, согласно пояснениям Холодкова Ф.В., которые не были опровергнуты в ходе служебной проверки, спиртные напитки были приобретены им после окончания рабочей смены в ларьке на станции ИНФОРМАЦИЯ ОБЕЗЛИЧЕНА на территории РФ, а не у проводника поезда.

Кроме того, суд принял во внимание показания допрошенного в качестве свидетеля сотрудника таможни, входившего в состав оперативной смены, опровергающие факт приобретения спиртных напитков у проводника, а также тот факт, что обнаруженные спиртные напитки в основном находились в полимерной заводской упаковке, что в большей степени подтверждает пояснения истца об обстоятельствах их приобретения.

Дав оценку всем обстоятельствам в совокупности, суд пришел к выводу, что объективных доказательств покупки Холодковым Ф.В. спиртных напитков у проводника поезда при проведении таможенного контроля не имеется.

Проверяя обстоятельства получения денежного вознаграждения за незаконный выпуск для внутреннего потребления без таможенного оформления, таможенного контроля и взимания таможенных платежей коммерческой партии товаров и неуведомления начальника таможни о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, суд установил, что Холодков Ф.В. в соответствии с распоряжением начальника таможенного поста НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН от ДАТА ОБЕЗЛИЧЕНА, был назначен ответственным за организацию совершения таможенных операций и проведение таможенного контроля в дежурной смене в пункте пропуска ИНФОРМАЦИЯ ОБЕЗЛИЧЕНА

ДАТА ОБЕЗЛИЧЕНА. Холодков Ф.В., осуществляя свои должностные обязанности, в составе оперативной смены отдела специальных таможенных процедур поста ИНФОРМАЦИЯ ОБЕЗЛИЧЕНА, являлся старшим смены и в состав досмотровых групп не входил. Решения по вопросам СТО и ПТК товаров и транспортных средств, пересекающих таможенную границу РФ в пункте пропуска ИНФОРМАЦИЯ ОБЕЗЛИЧЕНА принимается ответственным должностным лицом на основании доклада должностных лиц, входящих в состав досмотровых групп. Доказательств тому, что старшим досмотровых групп, истцу была предоставлена информация о перемещении гражданином ИНФОРМАЦИЯ ОБЕЗЛИЧЕНА, коммерческой партии товаров, подлежащей таможенному оформлению, в материалах служебной проверки не имеется и суду не предоставлено.

Отсутствуют как доказательства обращения к Холодкову Ф.В. в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, так и доказательства получения истцом денежного вознаграждения.

С выводами суда первой инстанции судебная коллегия согласилась, полагая их обоснованными, соответствующими фактическим обстоятельствам дела и представленным в материалы дела доказательствам.

В силу п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 2 от 17 марта 2004 года, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Ответчик в лице Таганрогской таможни должен был представить доказательства, достоверно подтверждающие факт совершения истцом виновных действий, которые давали бы основания сделать вывод о правомерности примененного дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Таких доказательств не содержат ни материалы служебной проверки, ни материалы дела.

Доводы апелляционной жалобы относительно отсутствия в решении мотивов, по которым доводы ответчика не были приняты судом, подлежат отклонению.

По мнению судебной коллегии, оценка доказательств была проведена судом первой инстанции в соответствии с требованиями ст.67 ГПК РФ и оснований с ней не согласиться не имеется.

Доводы апелляционной жалобы не содержат новых обстоятельств, которые не были предметом обсуждения в суде первой инстанции, направлены на иную оценку собранных по делу доказательств, и не являются основанием для отмены решения в соответствии со ст.330 ГПК РФ.

Руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Таганрогского городского суда Ростовской области от 12 марта 2012 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Таганрогской таможни без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи:

ВЕРХОВНЫЙ СУД РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 23 апреля 2014 г. по делу № 33-278

Председательствующий: Долматова Н.И.

Апелляционная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Алтай в составе:

председательствующего - Шинжиной С.А.,
судей - Кокшаровой Е.А., Красиковой О.Е.,
при секретаре - В.Е.С.,
с участием прокурора - Кулеевой Л.В.,

рассмотрела в судебном заседании дело по апелляционной жалобе Б. на решение Кош-Агачского районного суда Республики Алтай от 20 февраля 2014 года, которым отказано в полном объеме в удовлетворении исковых требований Б. к администрации муниципального образования "Кош-Агачский район" об отмене приказа "О прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)" № 325-р(л/с) от 24 декабря 2013 года, восстановлении на работе в должности начальника отдела экономики, предпринимательства и туризма, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула в размере <данные изъяты>, взыскании компенсации морального вреда в размере <данные изъяты> рублей.

Заслушав доклад судьи Шинжиной С.А., апелляционная коллегия

установила:

Б., с учетом всех уточнений и дополнений, обратилась в суд с иском к администрации МО "Кош-Агачский район" об отмене приказа об увольнении № 325-р(л/с) от 24 декабря 2013 года, восстановлении на работе в должности начальника отдела экономики, предпринимательства и туризма, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула с 25 декабря 2013 года по день вынесения решения суда в размере <данные изъяты>, взыскании компенсации морального вреда в размере <данные изъяты> рублей. Исковые требования мотивированы тем, что она занимала должность начальника отдела экономики, предпринимательства и туризма в администрации МО "Кош-Агачский район". Приказом № 325 от 24 декабря 2013 года она была уволена с занимаемой должности на основании п. 11 ч. 1 ст.77 ТК РФ, абз. 6 и 7 ч. 1 ст.84 ТК РФ и подп. 3 п. 1 ст.19, подп.9 п. 1 ст.13 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации". Она считает данное увольнение незаконным, так как 20 ноября 2013 года глава администрации МО "Кош-Агачский район" предложил ей заключить трудовой договор с указанием должности - начальник отдела экономики, предпринимательства и туризма с 20 ноября текущего года. Срок для рассмотрения данного предложения и дачи согласия составлял 6 минут, а в случае несогласия с предложением ее действия были расценены как отказ от замещения данной должности, тем самым она была поставлена в безвыходное положение и вынуждена была подписать трудовой договор № 92 от 21 ноября 2013 года. Не согласна с основаниями приказа об увольнении, так как представление прокурора Кош-Агачского района от 23 ноября 2013 года № 07-05-2013 не отражало в себе требование ее увольнения. Непредставление сведений или заведомо недостоверных или неполных сведений при поступлении на муниципальную службу считает необоснованным, так как ООО "Малиновый звон", учредителем которого она являлась, ликвидирован.13 августа 2013 года внесена запись о принятии решения о ликвидации юридического лица и назначении ликвидатора. На районной планерке 30 декабря 2013 года глава администрации МО "Кош-Агачский район" комментировал причины ее увольнения, на сайте еженедельника "ЛИСток" три раза публиковалась информация об ее увольнении, что причиняло ей физические и нравственные страдания. В уведомлении от 24 декабря 2013 года было указано, что вакантных должностей, соответствующих ее квалификации, вакантной нижестоящей

должности или нижеоплачиваемой работы в администрации МО "Кош-Агачский район" не имеется. Однако ей достоверно известно, что после ее увольнения были трудоустроены лица на должности: ст. специалист 1 разряда отдела экономики, предпринимательства и туризма с 12 декабря 2013 года; Д.М.Ж. зам. начальника отдела экономики, предпринимательства и туризма; С.В.С.ведущим специалистом 1 разряда отдела экономики, предпринимательства и туризма; К.Ч.В.ведущий специалист 1 разряда отдела земельно-имущественных отношений; А.А.А. гл. специалист 1 разряда по кадрам; М.И.Ч.помощник главы; Т.Т.С.и.о. начальника отдела правовой работы и трудовых отношений; Ш.Н.А. вед. специалист 1 разряда отдела правовой работы и трудовых отношений. Она имеет два высших образования, диплом по специальности "Бухгалтерский учет, анализ и аудит". На день увольнения у нее не было запретов на занятие должности муниципального служащего. Ответчик в нарушение требования ст.193 ТК РФ не предложил ей представить объяснение. При увольнении ответчик должен был учитывать характер ее проступка. В справке о доходах она не могла указать уставной капитал ООО "Малиновый звон", так как на момент заполнения ей справки о доходах организация находилась в стадии ликвидации и уставной капитал отсутствовал. В предложененной ей работодателем справке о доходах, отсутствовали графы, позволяющие ей указать, что данное юридическое лицо ликвидируется, кроме того, она не имела возможности перед заполнением справки детально ознакомиться с ней.

Суд принял вышеуказанное решение, об отмене которого в апелляционной жалобе просит Б., указывая, что суд неверно дал оценку тому факту, что у нее нет трехлетнего стажа работы по специальности, что является ограничением на занятие ею главной должности муниципальной службы, поскольку считает, что руководящая должность в ООО "Малиновый звон" должна засчитываться в стаж работы по специальности. Суд недостаточно исследовал представленные доказательства того, что на момент сокращения ей не были предложены все имеющиеся вакансии. Суд дал оценку только вакансиям должностей муниципальной службы и не исследовал вакансии должностей и профессий рабочих, которые существовали в администрации МО "Кош-Агачский район" на день ее увольнения. Таким образом, работодателем при ее увольнении нарушены положения ч. 1 ст.84 ТК РФ.

В возражениях на апелляционную жалобу глава администрации МО "Кош-Агачский район" Д. просит решение Кош-Агачского районного суда Республики Алтай от 20 февраля 2014 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Б. - без удовлетворения.

Выслушав Б., поддержавшую доводы апелляционной жалобы в полном объеме, представителя администрации МО "Кош-Агачский район" К. и прокурора Кулееву Л.В., возражавших относительно удовлетворения апелляционной жалобы, проверив материалы дела, законность и обоснованность решения суда в соответствии с ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ исходя из доводов, изложенных в апелляционной жалобе, апелляционная коллегия находит оспариваемое решение суда подлежащим оставлению без изменения по следующим основаниям.

Из материалов дела следует, что 21 ноября 2013 года между главой муниципального образования "Кош-Агачский район" (работодатель) и Б. (работник) был заключен трудовой договор № 92, в соответствии с которым Б. с 21 ноября 2013 года принята начальником отдела экономики, предпринимательства и туризма на неопределенный срок.

Согласно п. 2.2. трудового договора работник обязан: исполнять законы Российской Федерации, Республики Алтай, Устав, нормативные правовые акты органов местного самоуправления; соблюдать ограничения, выполнять обязательства, не нарушать запреты, связанные с муниципальной службой; представлять в установленном порядке предусмотренные законодательством Российской Федерации сведения о себе и членах своей семьи, а также сведения о полученных им доходах и принадлежащих ему на праве собственности имуществе, являющихся объектами налогообложения, об обязательствах имущественного характера.

На основании данного трудового договора от 21 ноября 2013 года приказом № 300-р(л/с) от 21 ноября 2013 года Б. была принята с 22 ноября 2013 года на должность начальника отдела экономики, предпринимательства и туризма администрации МО "Кош-Агачский район".

Приказом администрации МО "Кош-Агачский район" № 325-р(л/с) от 24 декабря 2013 года прекращено действие трудового договора от 21 ноября 2013 года № 92 с начальником отдела экономики, предпринимательства и туризма Б. в связи с расторжением трудового договора вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора, п. 11 ч. 1 ст. 77, абз.6 и 7 ч. 1 ст.84 ТК РФ и подп. 3 п. 1 ст.19, подп.9 п. 1 ст.13 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ."О муниципальной службе в Российской Федерации".

Согласно ч. 1 ст.9 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" для замещения должностей муниципальной службы квалификационные требования предъявляются к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы (государственной службы) или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

В соответствии с ч. 2 ст. 9 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации" квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы (государственной службы) или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются муниципальными правовыми актами на основе типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, которые определяются законом субъекта Российской Федерации в соответствии с классификацией должностей муниципальной службы.

На основании ст. 4 Закона Республики Алтай от 18.04.2008 г. № 26-РЗ "О муниципальной службе в Республике Алтай" квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы (государственной службы) или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей устанавливаются муниципальными правовыми актами на основе Типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы согласно приложению 3 к настоящему Закону.

Постановлением администрации МО "Кош-Агачский район" от 30.06.2008 г. № 112 "О должностях муниципальной службы" установлены должности муниципальной службы в администрации муниципального образования "Кош-Агачский район". Должность начальника отдела администрации относится к главной группе должностей категории "руководители".

Постановлением администрации МО "Кош-Агачский район" от 30.06.2008 г. № 114 (п. п. 2 п. 1.1) установлены требования к стажу муниципальной службы муниципальных служащих для главных должностей - стаж гражданской службы (государственной службы) на ведущих государственных должностях не менее трех лет или на ведущих муниципальных должностях не менее двух лет, или стаж работы по специальности не менее трех лет.

Таким образом, должность начальника отдела экономики, предпринимательства и туризма администрации МО "Кош-Агачский район" относится к главной группе должностей категории "руководители" муниципальной службы в администрации МО "Кош-Агачский район", для замещения которой необходимо иметь стаж гражданской службы (государственной службы) на ведущих государственных должностях не менее трех лет или на ведущих муниципальных должностях не менее двух лет, или стаж работы по специальности не менее трех лет.

Из имеющейся в материалах дела копии диплома серии ОК № 98037 от 05.07.2013 г., регистрационный номер 1532, выданного Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего профессионального образования "Горно-Алтайский государственный университет", следует, что решением государственной аттестационной комиссии от 25.06.2013 г. Б. присуждена квалификация "Экономист" по специальности "Бухгалтерский учет, анализ и аудит".

Разрешая спор, суд первой инстанции правильно указал, что специальность истца "Бухгалтерский учет, анализ и аудит" соответствует направлениям деятельности отдела экономики, предпринимательства и туризма, однако стаж работы по данной специальности может исчисляться только после получения указанной специальности - с момента решения государственной аттестационной комиссии от 25 июня 2013 года о присуждении истцу квалификации "Экономист" и начала осуществления трудовой деятельности по указанной специальности. В связи с тем, что специальность получена только 25 июня 2013 года, до начала замещения должности начальника отдела экономики, предпринимательства и туризма администрации муниципального образования 22 ноября 2013 года, Б. не имела необходимого трехлетнего стажа работы по специальности.

Из трудовой книжки серии АТ-IV № 6347047 не усматривается, что Б. замещала ведущие государственные должности гражданской службы (государственной службы) не менее трех лет или ведущие муниципальные должности не менее двух лет. Иных доказательств, подтверждающих, наличие у истца стажа государственной или муниципальной службы,

необходимого для замещения главной группы должностей категории "руководители", Б. в судебном заседании представлено не было.

В соответствии с п. 11 ч. 1 ст.77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

Согласно абз. 6 ч. 1 ст. 84 ТК РФ трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в случае заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Суд первой инстанции обоснованно указал, что Б. не соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к стажу муниципальной (государственной) службы или стажу работы по специальности, необходимому для замещения главной группы должностей категории "руководители" - начальника отдела экономики, предпринимательства и туризма администрации МО "Кош-Агачский район". В связи с наличием установленного законодателем ограничения на замещение должности муниципальной службы в виде отсутствия необходимого стажа муниципальной (государственной) службы или стажа работы по специальности, исключается продолжение работы работником, принятым с нарушением требований закона о стаже, до его получения. Таким образом, трудовой договор между истцом и ответчиком был заключен с нарушением установленных законодательством правил его заключения, при этом допущенные нарушения исключают возможность дальнейшей работы истца в должности муниципальной службы.

В соответствии с подп.9 п. 1 ст. 13 Федерального закона от 02.03.2007 г. гражданин не может быть принят на муниципальную службу, а муниципальный служащий не может находиться на муниципальной службе в случае непредставления предусмотренных настоящим Федеральным законом, Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами сведений или представления заведомо недостоверных или неполных сведений при поступлении на муниципальную службу.

Согласно п. 1 ч. 8 Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей обязаны представлять представителю нанимателя (работодателю) граждане, претендующие на замещение должностей государственной или муниципальной службы, включенных в перечни, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В силу п. 1 ст. 15 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации" граждане, претендующие на замещение должностей муниципальной службы, включенных в соответствующий перечень, муниципальные служащие, замещающие указанные должности, обязаны представлять представителю нанимателя (работодателю) сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей. Указанные сведения представляются в порядке, сроки и по форме, которые установлены для представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера государственными гражданскими служащими субъектов Российской Федерации.

Постановлением администрации МО "Кош-Агачский район" от 01.09.2009 г. № 218 (в редакции постановления администрации муниципального образования "Кош-Агачский район" от 25.12.2012 г. № 228) утвержден Перечень должностей муниципальной службы в муниципальном образовании "Кош-Агачский район", при назначении на которые граждане и при замещении которых муниципальные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей. В соответствии с данным Перечнем при назначении на должность начальника отдела администрации, относящуюся к главной группе должностей категории "руководители", гражданин

обязан предоставить сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Из вышеизложенного следует, что законодатель возложил обязанность на гражданина, претендующего на замещение должности муниципальной службы, предоставить сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, кроме того, подобные сведения должны быть предоставлены и в отношении супруги (супруга) и несовершеннолетних детей. При неисполнении или надлежащим исполнении гражданином данной обязанности, то есть непредставлении сведений, либо представление неполных, недостоверных сведений, законодатель предусматривает наступление неблагоприятных последствий.

Как установлено судом первой инстанции, 21 ноября 2013 года в администрацию МО "Кош-Агачский район" была представлена справка о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданина, претендующего на замещение должности муниципальной службы МО "Кош-Агачский район". В соответствии с данной справкой истец заполнила следующие разделы: раздел 1 "Сведения о доходах"; раздел 2 "Сведения об имуществе", включающий в себя подразделы "Недвижимое имущество", "Транспортные средства"; раздел 3 "Сведения о денежных средствах, находящиеся на счетах в банках и иных кредитных организациях". Раздел 4 "Сведения о ценных бумагах" с подразделами 4.1."Акции и иное участие в коммерческих организациях", 4.2."Иные ценные бумаги", раздел 5 "Сведения об обязательствах имущественного характера" истцом заполнены не были. При этом истец своей подписью подтвердила достоверность и полноту представленных ей сведений.

Из выписки из Единого государственного реестра юридических лиц от 02.02.2014 г. № 146 усматривается, что Б. являлась учредителем ООО "Малиновый звон". Межрайонной ИФНС России № 2 по Республике Алтай 28 ноября 2013 года внесены в Единый государственный реестр юридических лиц сведения о прекращении деятельности юридического лица в связи с его ликвидацией по решению учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами.

Руководствуясь п. 1 ст.48, п. 3 ст.49, п. 1 ст.50, п. 1 ст.61, п. 8 ст. 63 ГК РФ, суд первой инстанции сделал верный вывод, что Б. являлась учредителем юридического лица, которое было ликвидировано и правоспособность которого прекращена 28 ноября 2013 года в момент внесения записи о ликвидации юридического лица в Единый государственный реестр юридических лиц. Следовательно, 21 ноября 2013 года, в день представления ответчику справки о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданина, претендующего на замещение должности муниципальной службы, истец являлась учредителем коммерческой организации ООО "Малиновый звон". Однако в представленной истцом 21 ноября 2013 года справке о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданина, претендующего на замещение должности муниципальной службы, данные сведения отсутствуют. В связи с чем, сведения, представленные ответчику, являлись неполными, чем были нарушены требования подп.9 п. 1 ст.13 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".

В соответствии с подп.3 п. 1 ст. 19 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" помимо оснований для расторжения трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с муниципальным служащим может быть также расторгнут по инициативе представителя нанимателя (работодателя) в случае несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой и установленных статьями 13, 14, 14.1 и 15 настоящего Федерального закона.

Поскольку расторжение трудового договора в случае несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой и установленных ст. ст. 13, 14, 14.1 и 15 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ относится к основанию прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренному п. 14 ч. 1 ст.81 ТК РФ, увольнение истца по подп.3 п. 1 ст.19 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации" является обоснованным, поскольку истцом при поступлении на должность муниципальной службы были представлены неполные сведения об участии в коммерческой организации ООО "Малиновый звон".

Согласно ч. ч. 2, 3 ст.84 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью первой настоящей

статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Если нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

Как правильно указал суд первой инстанции, ответчик при увольнении истца обязан соблюдать общий порядок прекращения трудового договора с особенностями, предусмотренными ст.84 ТК РФ. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным в ч. 2 ст.84 ТК РФ требованиям, вакансии, имеющиеся у него на день увольнения работника.

Из материалов дела следует, что 23 декабря 2013 года в администрацию "Кош-Агачский район" поступило представление прокурора Кош-Агачского района № 07-05-2013 от 23.12.2013 г., в соответствии с которым прокурор требовал устраниить нарушения федерального законодательства в отношении муниципальных служащих Т.Т.С. и Б., так как они не соответствуют квалификационным требованиям в части наличия необходимого стажа работы.

КонсультантПлюс: примечание.

В тексте документа, видимо, допущена опечатка: в статье 84 Трудового кодекса РФ отсутствует часть 4; имеется в виду часть 1 статьи 84 Трудового кодекса РФ.

Администрация МО "Кош-Агачский район" 24 декабря 2013 года уведомила истца о расторжении трудового договора, заключенного с ней 22 ноября 2013 года в соответствии с ч. 4 ст. 84 ТК РФ, а также что вакантных должностей (работы, соответствующей истцу квалификации, вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы) в районной администрации не имеется.

Не согласившись с данным уведомлением об отсутствии вакантных мест, истцом указано, что на момент ее увольнения и после увольнения у ответчика были вакантные места, на замещение которых она имела право, а именно заместителя начальника отдела экономики, предпринимательства и туризма, ведущего специалиста 1 разряда отдела экономики, предпринимательства и туризма, ведущего специалиста 1 разряда отдела земельно-имущественных отношений, главного специалиста 1 разряда по кадрам, помощника главы, начальника отдела правовой работы и трудовых отношений, ведущего специалиста 1 разряда отдела правовой работы и трудовых отношений.

Из пункта 1.1 постановления администрации МО "Кош-Агачский район" от 30.06.2008 г. № 114 "О квалификационных требованиях к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы, стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей муниципальными служащими в администрации МО "Кош-Агачский район" следует, что требования к стажу муниципальной службы муниципальных служащих предъявляется для высших, главных, ведущих и старших должностей муниципальной службы. Для замещения младших должностей муниципальной службы требования к стажу работы не предъявляются.

В соответствии с постановлением администрации МО "Кош-Агачский район" от 30.06.2008 г. № 112 должность начальника отдела относится к главной группе должностей, должность заместителя начальника отдела относится к ведущей группе должностей, ведущий специалист 1 разряда отдела относится к старшей группе должностей, главный специалист 1 разряда относится к старшей группе должностей, должность помощника главы относится к главной группе должностей, старший специалист 1 разряда относится к младшей группе должностей.

В связи с тем, что истец не имела необходимого стажа муниципальной (гражданской) службы не менее двух лет, стажа работы по специальности не менее трех лет, суд первой инстанции обосновано указал, что ответчик не мог предлагать истцу должности начальника отдела, заместителя начальника отдела, ведущего специалиста 1 разряда отдела, главного

специалиста 1 разряда, помощника главы, так как истец не соответствует квалификационным требованиям, необходимым для исполнения должностных обязанностей при замещении данных должностей муниципальной службы, а должность специалиста первого разряда отдела экономики, предпринимательства и туризма до увольнения истца была сокращена работодателем.

Согласно постановлениям администрации МО "Кош-Агачский район" № 175 от 22.11.2013 г., № 187 от 13.12.2013 г. 01 января 2014 года созданы: муниципальное казенное учреждение "Централизованная бухгалтерия" МО "Кош-Агачский район" и муниципальное казенное учреждение "Централизованная бухгалтерия учреждений образования" МО "Кош-Агачский район".

Суд первой инстанции правильно оценил доводы истца о том, что ответчик обязан был предложить ей вакантные места в вышеназванных учреждениях на день увольнения, поскольку данные учреждения являются самостоятельными юридическими лицами и созданы 01 января 2014 года, то есть после дня увольнения Б.

При таких обстоятельствах суд первой инстанции обоснованно отказал в удовлетворении исковых требований Б. к администрации МО "Кош-Агачский район" об отмене приказа "О прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)" № 325-р(л/с) от 24 декабря 2013 года и восстановлении на работе в должности начальника отдела экономики, предпринимательства и туризма.

В связи с тем, что в удовлетворении данных исковых требований отказано, суд первой инстанции правильно отказал и в удовлетворении производных требований о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула в размере 210 207 рублей 45 копеек и взыскании компенсации морального вреда в размере 200 000 рублей.

Доводы апелляционной жалобы о том, что суд неверно дал оценку тому факту, что у нее нет трехлетнего стажа работы по специальности, что является ограничением на занятие ею главной должности муниципальной службы, так как руководящая должность в ООО "Малиновый звон" должна засчитываться в стаж работы по специальности, не заслуживают внимания, поскольку, как правильно указал суд первой инстанции, при отсутствии специального образования у истца нельзя считать, что стаж работы вырабатывается у нее именно по той специальности, которая получена позднее.

В силу положения ч. 8 ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" уровень профессионального образования и квалификация, указываемые в документах об образовании и о квалификации, выдаваемых лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, дают их обладателям право заниматься определенной профессиональной деятельностью, в том числе занимать должности, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к уровню профессионального образования и (или) квалификации, если иное не установлено федеральными законами.

По смыслу данной правовой нормы лицо, успешно прошедшее государственную итоговую аттестацию, имеет право заниматься определенной профессиональной деятельностью только после получения соответствующего диплома об образовании. В связи с этим трудовой стаж по соответствующей специальности, присвоенной по итогам государственной аттестации и указанной в дипломе об образовании, следует исчислять только со дня присвоения этой специальности по результатам государственной итоговой аттестации и при условии, если данное лицо занимается профессиональной деятельностью по присвоенной специальности.

Доводы апелляционной жалобы Б. о том, что суд дал оценку только вакансиям должностей муниципальной службы и не исследовал вакансии должностей и профессий рабочих, которые существовали в администрации МО "Кош-Агачский район" на день ее увольнения, поэтому работодателем при ее увольнении нарушены положения ч. 1 ст. 84 ТК РФ, не могут служить основанием для отмены решения суда, поскольку, во-первых, в суде первой инстанции истцом не давались объяснения о том, что у нее имелось желание занять в администрации МО "Кош-Агачский район" должность рабочего и она дала бы письменное согласие на перевод с должности начальника отдела экономики, предпринимательства и туризма администрации МО "Кош-Агачский район", относящейся к главной группе должностей категории "руководители" муниципальной службы, на должность рабочего при условии, что в п. 29 постановления от 17.03.2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" Пленум Верховного Суда РФ разъяснил, что при решении вопроса о переводе

работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы и, во-вторых, согласно справке администрации МО "Кош-Агачский район" от 22.04.2014 г. по состоянию на 24 декабря 2014 года на день прекращения трудового договора с Б. в администрации МО "Кош-Агачский район" вакантные должности служащих, осуществляемых свою деятельность по профессии рабочих и техперсонала, отсутствовали. Информация, изложенная в справке, подтверждена представленными штатными расписаниями работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, служащих и техобеспечения, из которых следует, что все должности, указанные в штатных расписаниях (сторожей-вахтеров, водителей, уборщиц, кочегаров, электрика, завхоза, секретаря-машинистки, техника-программиста, главного специалиста 3 разряда КД, ведущего специалиста 1 разряда КД, ведущего специалиста 1 разряда, начальника отдела архива, архивариуса, специалиста по архиву), не являлись вакантными на день прекращения трудового договора с Б.

Доводы Б., изложенные в судебном заседании суда апелляционной инстанции, о том, что глава администрации МО "Кош-Агачский район" Д. имеет к ней неприязненное отношение, вынудил ее переоформить трудовой договор, заведомо зная об отсутствии у нее стажа муниципальной службы, в результате чего в последующем она была уволена, она на работе не получила ни одного замечания либо нарекания, все поручения исполняла в срок, трудовая дисциплина ею соблюдалась, не принимаются во внимание, поскольку правового значения по делу не имеют.

Доводы апеллянта о том, что при администрации МО "Кош-Агачский район" имеется комиссия по рассмотрению конфликта интересов и противодействию коррупции, которая должны была рассмотреть ее ситуацию и определить наличие либо отсутствие конфликта интересов, однако этого сделано не было, не могут повлечь отмену решения суда, поскольку по смыслу ст. 14.1 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации" принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов комиссией по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов не являются обязательными элементами процедуры увольнения муниципального служащего.

Таким образом, решение суда первой инстанции является законным и обоснованным, оснований для его отмены по доводам апелляционной жалобы не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328, 329 ГПК РФ, апелляционная коллегия

определила:

Решение Кош-Агачского районного суда Республики Алтай от 20 февраля 2014 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Б. - без удовлетворения.

Председательствующий

С.А.ШИНЖИНА

Судьи

Е.А.КОКШАРОВА

О.Е.КРАСИКОВА

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

Дата Ахтубинский районный суд Астраханской области в составе:
председательствующего судьи К.
при секретаре Ж.
с участием истца К.

представителя ответчика Ю.

прокурора С.,

рассмотрев в предварительном судебном заседании в г. Ахтубинске в помещении Ахтубинского районного суда гражданское дело по иску К. к Управлению на транспорте Министерства внутренних дел Российской Федерации по Приволжскому Федеральному округу, Астраханскому линейному отделу Министерства внутренних дел Российской Федерации на транспорте о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула,

У С Т А Н О В И Л :

К. обратился в суд с иском Управлению на транспорте Министерства внутренних дел Российской Федерации по Приволжскому федеральному округу о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула, в обоснование указав, что дата он был принят на

должность данные изъяты. Приказом от дата он уволен со службы по п.9 ч. 3 ст. 82 ФЗ №342

«О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Считает увольнение незаконным, поскольку в период времени с даты по дата находился на больничном, кроме того, на день увольнения в отношении его не было обвинительного приговора, вступившего в законную силу.

Представитель ответчика Управления на транспорте по Приволжскому федеральному округу в предварительное судебное заседание не явился, о времени и месте проведения предварительного судебного заседания извещен надлежащим образом.

Представитель соответствчика Астраханского линейного отдела Министерства внутренних дел Российской Федерации на транспорте Ю. в предварительном судебном заседании заявил ходатайство о пропуске К. срока обращения в суд. Истец был ознакомлен с приказом об увольнении дата, о чем свидетельствует его собственноручная подпись в приказе № л/с, однако обратился в суд спустя 211 дней. Доказательств наличия уважительных причин, препятствовавших истцу своевременно обратиться с иском в суд за разрешением служебного спора не представлено. Просил в иске отказать в связи с пропуском К. срока обращения в суд.

Истец К. возражал против удовлетворения ходатайства о применении пропуска срока обращения в суд, мотивировав тем, что приказ об увольнении до настоящего времени ему не вручен, трудовая книжка передана ему в двадцатых числах января 2014 года, считает, что срок обращения за разрешением спора в суд в соответствии со ст.392 Трудового кодекса РФ не истек.

Участвующий в рассмотрении дела прокурор поддержал позицию представителя ответчика, указав, что истцом не оспаривается факт ознакомления с приказом об увольнении дата, доказательств уважительных причин пропуска срока обращения в не представлено.

Выслушав стороны, заключение прокурора, суд приходит к следующему.

Согласно ч. 6 ст. 152 Гражданского процессуального кодекса РФ, в предварительном судебном заседании суд может рассматривать возражение ответчика (относительно пропуска истцом без уважительных причин срока исковой давности для защиты права и установленного федеральным законом срока обращения в суд. При установлении факта пропуска без уважительных причин срока исковой давности или срока обращения в суд судья принимает решение об отказе в иске без исследования иных фактических обстоятельств по делу).

Частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрен месячный срок для обращения в суд по спорам об увольнении. Аналогичный срок для обращения в суд за разрешением служебного спора, связанного с увольнением со службы в органах внутренних дел, закреплен в части 4 статьи 72 Федерального закона "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации".

В соответствии с ч.4 ст. 72 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 25.11.2013) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» сотрудник органов внутренних дел или гражданин, поступающий на службу в органы внутренних дел либо ранее

состоявший на службе в органах внутренних дел, для разрешения служебного спора может обратиться к руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю либо в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а для разрешения служебного спора, связанного с увольнением со службы в органах внутренних дел, в течение одного месяца со дня ознакомления с приказом об увольнении.

Названный месячный срок выступает в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений (правоотношений, связанных со службой в органах внутренних дел); сам по себе этот срок не может быть признан неразумным и несоразмерным, поскольку направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника (сотрудника органов внутренних дел) в случае незаконного расторжения трудового договора (контракта) и является достаточным для обращения в суд.

Лицам, не реализовавшим свое право на обращение в суд в указанный срок по уважительным причинам, предоставляется возможность восстановить этот срок в судебном порядке.

При этом и статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации, и часть 4 статьи 72 Федерального закона "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" предполагают, что суд, оценивая, является ли то или иное основание достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, действует не произвольно, а проверяет и учитывает всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших лицу своевременно обратиться в суд за разрешением спора об увольнении. (Определение Конституционного Суда РФ от 24.12.2013 №2103-0).

Как установлено судом в предварительном судебном заседании приказом от дата истец уволен со службы по п.9 ч. 3 ст.82 ФЗ №342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

С приказом об увольнении К.ознакомлендата. Данные обстоятельства истцом не отрицались и не оспаривались. Однако срок обращения за разрешением спора в суд истец связывает с положениями ст.392 Трудового кодекса РФ.

Вместе с тем, такая позиция истца признается судом ошибочной, поскольку установлено, что между сторонами имеет место служебный спор в связи с увольнением истца со службы в органах внутренних дел. Определение понятия служебного спора содержится в ч. 1 ст. 72 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». В связи с чем при разрешении служебного спора в данном случае следует руководствоваться положениями Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», ч.4 ст.72 которого не предусматривает начала течения срока обращения в суд с датой вручения копии приказа об увольнении либо трудовой книжки.

При разрешении вопроса о пропуске срока обращения за разрешением служебного спора в суд судом учитываются разъяснения, содержащиеся в Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», где указано, что в качестве уважительных причин пропуска обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Поскольку доказательств, свидетельствующих о том, что предусмотренный законом месячный срок для обращения в суд был пропущен по уважительным причинам истцом суду не представлено, ходатайства о восстановлении пропущенного срока истцом не заявлено, суд приходит к выводу об отказе в иске без исследования иных фактических обстоятельств по делу в связи с пропуском без уважительных причин срока обращения за разрешением служебного спора в суд.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 152, 194-198 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л :

В удовлетворении исковых требований К. к Управлению на транспорте Министерства внутренних дел Российской Федерации по Приволжскому Федеральному округу, Астраханскому линейному отделу Министерства внутренних дел Российской Федерации на транспорте о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в течение месяца содня принятия решения в окончательной форме в Судебную коллегию по гражданским делам Астраханского областного суда через Ахтубинский районный суд.

Решение вынесено и отпечатано в совещательной комнате на компьютере.

Судья К.

Р Е Ш Е Н И Е
Именем Российской Федерации

Дата Ахтубинский районный суд Астраханской области в составе:

председательствующего судьи К.

при секретаре Ж.

с участием истца К.

представителя ответчика Ю.

прокурора С.,

рассмотрев в предварительном судебном заседании в г. Ахтубинске в помещении Ахтубинского районного суда гражданское дело по иску К. к Управлению на транспорте Министерства внутренних дел Российской Федерации по Приволжскому Федеральному округу, Астраханскому линейному отделу Министерства внутренних дел Российской Федерации на транспорте о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула,

У С Т А Н О В И Л :

К. обратился в суд с иском Управлению на транспорте Министерства внутренних дел Российской Федерации по Приволжскому федеральному округу о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула, в обоснование указав, что дата он был принят на должность данные изъяты. Приказом от дата он уволен со службы по п.9 ч. 3 ст. 82 ФЗ №342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Считает увольнение незаконным, поскольку в период времени с даты по дате находился на больничном, кроме того, на день увольнения в отношении его не было обвинительного приговора, вступившего в законную силу.

Представитель ответчика Управления на транспорте по Приволжскому федеральному округу в предварительное судебное заседание не явился, о времени и месте проведения предварительного судебного заседания извещен надлежащим образом.

Представитель со ответчика Астраханского линейного отдела Министерства внутренних дел Российской Федерации на транспорте Ю. в предварительном судебном заседании заявил ходатайство о пропуске К. срока обращения в суд. Истец был ознакомлен с приказом об увольнении дата, о чем свидетельствует его собственноручная подпись в приказе № л/с, однако обратился в суд спустя 211 дней. Доказательств наличия уважительных причин, препятствовавших истцу своевременно обратиться с иском в суд за разрешением служебного спора не представлено. Просил в иске отказать в связи с пропуском К. срока обращения в суд. Истец К. возражал против удовлетворения ходатайства о применении пропуска срока обращения в суд, мотивировав тем, что приказ об увольнении до настоящего времени ему не

вручен, трудовая книжка передана ему в двадцатых числах января 2014 года, считает, что срок обращения за разрешением спора в суд в соответствии со ст.392 Трудового кодекса РФ не истек.

Участвующий в рассмотрении дела прокурор поддержал позицию представителя Ответчика, указав, что истцом не оспаривается факт ознакомления с приказом об увольнении дата, доказательств уважительных причин пропуска срока обращения в не представлено.

Выслушав стороны, заключение прокурора, суд приходит к следующему.

Согласно ч. 6 ст. 152 Гражданского процессуального кодекса РФ, в предварительном судебном заседании суд может рассматривать возражение ответчика (относительно пропуска истцом без уважительных причин срока исковой давности для защиты права и установленного федеральным законом срока обращения в суд. При установлении факта пропуска без уважительных причин срока исковой давности или срока обращения в суд судья принимает решение об отказе в иске без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

Частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрен месячный срок для обращения в суд по спорам об увольнении. Аналогичный срок для обращения в суд за разрешением служебного спора, связанного с увольнением со службы в органах внутренних дел, закреплен в части 4 статьи 72 Федерального закона "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации".

В соответствии с ч.4 ст. 72 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 25.11.2013) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» сотрудник органов внутренних дел или гражданин, поступающий на службу в органы внутренних дел либо ранее состоявший на службе в органах внутренних дел, для разрешения служебного спора может обратиться к руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю либо в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а для разрешения служебного спора, связанного с увольнением со службы в органах внутренних дел, в течение одного месяца со дня ознакомления с приказом об увольнении.

Названный месячный срок выступает в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений (правоотношений, связанных со службой в органах внутренних дел); сам по себе этот срок не может быть признан неразумным и несоразмерным, поскольку направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника (сотрудника органов внутренних дел) в случае незаконного расторжения трудового договора (контракта) и является достаточным для обращения в суд.

Лицам, не реализовавшим свое право на обращение в суд в указанный срок по уважительным причинам, предоставляется возможность восстановить этот срок в судебном порядке.

При этом и статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации, и часть 4 статьи 72 Федерального закона "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" предполагают, что суд, оценивая, является ли то или иное основание достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, действует не произвольно, а проверяет и учитывает всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших лицу своевременно обратиться в суд за разрешением спора об увольнении. (Определение Конституционного Суда РФ от 24.12.2013 №2103-0).

Как установлено судом в предварительном судебном заседании приказом от дата истец уволен со службы по п.9 ч. 3 ст.82 ФЗ №342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

С приказом об увольнении К.ознакомлендата. Данные обстоятельства истцом не отрицались и не оспаривались. Однако срок обращения за разрешением спора в суд истец связывает с положениями ст.392 Трудового кодекса РФ.

Вместе с тем, такая позиция истца признается судом ошибочной, поскольку установлено, что между сторонами имеет место служебный спор в связи с увольнением истца со службы в органах внутренних дел. Определение понятия служебного спора содержится в ч. 1 ст. 72 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». В связи с чем при разрешении служебного спора в данном случае следует руководствоваться положениями Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», ч.4 ст.72 которого не предусматривает начала течения срока обращения в суд с датой вручения копии приказа об увольнении либо трудовой книжки.

При разрешении вопроса о пропуске срока обращения за разрешением служебного спора в суд судом учитываются разъяснения, содержащиеся в Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», где указано, что в качестве уважительных причин пропуска обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Поскольку доказательств, свидетельствующих о том, что предусмотренный законом месячный срок для обращения в суд был пропущен по уважительным причинам истцом суду не представлено, ходатайства о восстановлении пропущенного срока истцом не заявлено, суд приходит к выводу об отказе в иске без исследования иных фактических обстоятельств по делу в связи с пропуском без уважительных причин срока обращения за разрешением служебного спора в суд.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 152, 194-198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований К. к Управлению на транспорте Министерства внутренних дел Российской Федерации по Приволжскому Федеральному округу, Астраханскому линейному отделу Министерства внутренних дел Российской Федерации на транспорте о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в течение месяца содня принятия решения в окончательной форме в Судебную коллегию по гражданским делам Астраханского областного суда через Ахтубинский районный суд.

Решение вынесено и отпечатано в совещательной комнате на компьютере.

Судья К.

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

дата

г.Самара

Самарский районный суд г. Самары в составе председательствующего К.
при секретаре Л,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № по иску Б. к Средневолжскому линейному управлению МВД России на транспорте, Управлению на транспорте МВД РФ по Приволжскому федеральному округу о признании увольнения незаконным, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда,

Установил:

Б. обратился в суд с иском к Средневолжскому линейному управлению МВД России на транспорте о признании незаконным и подлежащим отмене приказа об увольнении, восстановлении в должности, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда в сумме 180000 рублей. В обоснование указал, что работал в органах внутренних дел дата, в том числе с дата года в должности данные изъяты Средневолжского ЛУ МВД России на транспорте в специальных званиях - среднего

начальствующего состава Средневолжского ЛУ МВД России на транспорте. Приказом от дата № л/с истец был уволен с последней должности в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником. Поскольку все предложенные ответчиком должности не подходили истцу, дата Б. подал рапорт об увольнении со службы в органах внутренних дел, в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником. Считал, что увольнение является незаконным, поскольку, ранее занимаемая истцом должность в штате ответчика не только сохранилась, но и увеличилась на одну штатную единицу, что не давало ответчику оснований для увольнения истца по сокращению должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником

Определением суда от дата к участию в деле в качестве ответчика привлечено Управление на транспорте МВД РФ по Приволжскому федеральному округу.

дата определением суда производство по делу в части восстановления Б. на работе прекращено в связи с отказом истца от исковых требований в указанной части.

В судебном заседании Б. иск уточнил, просил признать увольнение незаконным по основаниям, изложенными в иске, дополнил, что в нарушение процедуры увольнения ему не были предложены должность данные изъяты, а также нижестоящие должности. В связи с тем, что он устроился дата на работу в ЗАО «Данные изъяты», просил взыскать с Управления на транспорте Министерства внутренних дел РФ по Приволжскому федеральному округу в пользу истца заработок за время вынужденного прогула за период данные изъяты в сумме 84140 рублей и денежную компенсацию морального вреда в сумме 115860 рублей. Основание и причину увольнения не оспаривал, дополнительных требований к ответчикам об изменении формулировки основания увольнения не заявлял.

Представитель Средневолжского линейного управления МВД России на транспорте, Управления на транспорте МВД РФ по Приволжскому федеральному округу О., действующий на основании доверенностей, иск не признал, пояснил, что истец о предстоящем увольнении был уведомлен более чем за два месяца до увольнения - дата. Перед увольнением с ним была проведена беседа, оформлено представление к увольнению, с которым он ознакомлен. Действительно в соответствии с приказом УТ МВД России по ПФО от дата № л/с введены 4 единицы данные изъяты, где ранее истец проходил службу до сокращения должности приказом № от дата. Указанный приказ поступил в Средневолжское ЛУ МВД России на транспорте дата. В этот период года истец не работал в связи с временной нетрудоспособностью. Все вакансии, которые открывались в период временной нетрудоспособности истца, замещались работающими сотрудниками, что подтверждается приказами о назначениях. С момента предупреждения об увольнении (дата) истец работал до дата, после чего был временно нетрудоспособен с данными изъятыми находился в основном и дополнительном отпусках за стаж службы в органах внутренних дел за 2014 год, с даты по дата находился в отпуске по личным обстоятельствам. Кадровым подразделением Средневолжского ЛУ МВД России на транспорте в период нахождения истца в распоряжении УТ МВД России по ПФО в связи с проведением процедуры увольнения и на день увольнения истцу с учетом его квалификации неоднократно предоставлялся перечень вакантных должностей в Средневолжском ЛУ МВД России на транспорте. При этом от всех предложенных вакансий истец отказывался, за исключением должности данные изъяты, которая приказом УТ МВД России по ПФО от дата № была сокращена. Кроме того, истцом дата собственоручно был написан рапорт с просьбой уволить в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, что свидетельствует о нежелании истца проходить службу в органах внутренних дел.

Проверив материалы дела, выслушав объяснения истца, представителя ответчиков, суд оснований для удовлетворения иска не находит.

Особенности прохождения службы при сокращении должностей в органах внутренних дел регламентированы ст. 36 ФЗ РФ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", в соответствии с ч. 1 которой при сокращении должностей в органах внутренних дел правоотношения с сотрудником органов внутренних дел, замещающим сокращаемую должность, продолжаются в случае предоставления сотруднику с учетом уровня его квалификации, образования и стажа службы в органах внутренних дел (выслуги лет) или стажа (опыта) работы по специальности возможности замещения иной должности в органах внутренних дел.

При увольнении сотрудника со службы в органах внутренних дел пунктом 18 статьи 36 Федерального

закона N 342-ФЗ на руководителя возлагается обязанность в срок, установленный для нахождения сотрудника органов внутренних дел в распоряжении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, после уведомления сотрудника о сокращении или о возможном расторжении контракта и увольнении со службы в органах внутренних дел решить вопрос о переводе сотрудника на иную должность в органах внутренних дел либо о расторжении с ним контракта в соответствии со статьей 82 настоящего Федерального закона.

Частью 4 ст. 36 Закона предусмотрено, что сотрудник органов внутренних дел в случае отказа от предложенной ему для замещения иной должности в органах внутренних дел либо от направления на обучение по дополнительным профессиональным программам освобождается от замещаемой должности и увольняется со службы в органах внутренних дел.

В этом случае контракт с сотрудником расторгается в соответствии с пунктом 11 части 2 статьи 82 настоящего Федерального закона, а сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в органах внутренних дел в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником.

Согласно части 7 названной нормы расторжение контракта в связи с сокращением должности в органах внутренних дел осуществляется по инициативе одной из сторон контракта. При этом расторжение контракта по инициативе руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя допускается только в случае невозможности перевода или отказа сотрудника органов внутренних дел от перевода на иную должность в органах внутренних дел.

Данные нормы направлены на защиту сотрудников внутренних дел, увольняемых в связи с сокращением штата, от безработицы и содействие в трудоустройстве.

В силу ч. 1 ст. 85 Закона расторжение контракта по инициативе руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя и увольнение со службы в органах внутренних дел допускаются при условии заблаговременного уведомления об этом сотрудника органов внутренних дел.

Пунктом 1 ч. 2 названной статьи предусмотрено, что контракт расторгается и сотрудник органов внутренних дел увольняется со службы в органах внутренних дел не ранее чем через два месяца со дня уведомления о расторжении контракта - по основанию, предусмотренному пунктом 8, 9 или 11 части 2 статьи 82 настоящего Федерального закона.

Согласно ч. 5 ст. 89 названного Федерального закона на сотрудника органов внутренних дел, увольняемого со службы в органах внутренних дел, оформляется представление, содержащее сведения об основании увольнения, о стаже службы (выслуге лет) в органах внутренних дел, возрасте, состоянии здоровья сотрудника, наличии у него прав на получение социальных гарантий в зависимости от основания увольнения, а также иные сведения, перечень которых определяется федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Как установлено судом и следует из материалов дела, Б с дата проходил службу в органах внутренних дел, в том числе с дата в должности данные изъяты Средневолжского ЛУ МВД России на транспорте в специальных званиях - среднего начальствующего состава данные изъяты Средневолжского ЛУ МВД России на транспорте (л.д. 8-1,26).

Приказом УТ МВД России по ПФО от дата № в штатные расписания линейных отделов полиции линейных управлений МВД РФ на транспорте внесены изменения, должность данные изъяты, замещаемая Б., сокращена (л.д. 58).

В связи с сокращением должности приказом УТ МВД России по ПФО от дата №л/с Б. освобожден от замещаемой должности и зачислен в распоряжение УТ МВД России по ПФО в соответствии с п. 1 ч. 10 ст. 36 ФЗ РФ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (л.д. 144).

дата Б. вручено уведомление о расторжении контракта и увольнении со службы в органах внутренних дел Российской Федерации по основаниям п. 11 ч. 2 ст. 82 ФЗ РФ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником) (л.д. 55).

В связи с сокращением замещаемой должности осуществляется перевод сотрудника органов внутренних дел на равнозначную должность в органах внутренних дел (п. 4 ч. 5 ст. 30 Федерального закона N 342-ФЗ).

Дата Б. был представлен для ознакомления список имеющихся в СЛУ МВД России на транспорте вакантных должностей. С указанным списком истец ознакомлен под роспись, согласился на замещение должности данные изъяты, которая в дальнейшем приказом УТ МВД России по ПФО от дата № была сокращена (л.д.65,61,63).

Как следует из материалов дела и не оспаривалось сторонами дата работодатель также ознакомил истца со списками вакантных должностей Средневолжского ЛУ МВД России на транспорте, на которые он мог претендовать с учетом его квалификации, уровня его образования, стажа. Однако, истец отказался от перевода на одну из предложенных ответчиком вакантных должностей (л.д.66-69).

С момента предупреждения об увольнении истец работал до дата, после чего был временно нетрудоспособен с дата (л.д.74-81).

С дата по дата года истец находился в основном и дополнительном отпусках за стаж службы в органах внутренних дел за 2014 год.

Дата истец подал рапорт об увольнении из органов внутренних дел в связи с сокращением должности замещаемой сотрудником с дата (л.д. 25), поскольку Б. на основании его рапорта в связи с сокращением должности в органах внутренних дел работодателем был предоставлен с дата по дата отпуск по личным обстоятельствам продолжительностью 30 календарных дней с сохранением денежного довольствия (л.д. 125).

Приказом УТ МВД России по ПФО от дата № л/с уволен по п. 11 ч. 2 ст. 82 ФЗ РФ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником). В качестве основания для издания данного приказа указаны уведомление от дата и рапорт Б. от дата (л.д. 103).

Как видно из материалов дела, истец не оспаривает зачисление его в распоряжение УТ МВД России по ПФО, а также основание и причину увольнения, а оспаривает только порядок увольнения.

В соответствии с ч. 2 ст. 84 Федерального закона от 30.11.2011 N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" до истечения срока предупреждения о расторжении контракта и об увольнении со службы в органах внутренних дел сотрудник органов внутренних дел вправе в любое время в письменной форме отзывать свой рапорт.

Вместе с тем, истец свой рапорт об увольнении до истечения предупреждения об увольнении, т.е. до дата, не отзывал, т.е. был согласен на увольнение в результате сокращения замещаемой им должности, подтвердил дата в ходе проведенной беседы свое намерение уволиться именно по данному основанию, о других основаниях увольнения работодателю не заявлял (л.д. 145), работодателем оформлено представление к увольнению из органов внутренних дел, с которым дата истец был ознакомлен (л.д. 23-24). Доказательств того, что истец был вынужден подать указанный рапорт об увольнении, суду не представлено. Поэтому наличие вышеуказанного рапорта, свидетельствующего о волеизъявлении истца об увольнении из органов внутренних дел в связи с сокращением занимаемой им должности, освобождало ответчика от обязанности предлагать имеющиеся вакантные нижестоящие должности, поскольку в соответствии с ч.7 ст. 82 ФЗ №342 такое условие как невозможность перевода или отказ сотрудника органов внутренних дел от перевода на иную должность в органах внутренних дел является обязательным только при расторжении контракта по инициативе работодателя.

Доводы истца о том, что до увольнения работодатель имел вакантные должности, в том числе данные изъяты, однако, не предложил их истцу, суд не принимает во внимание, поскольку в период, когда в соответствии с приказом УТ МВД России по ПФО от дата № л/с были введены 4 единицы данные изъяты, истец не работал в связи с его временной нетрудоспособностью. Все вакансии, которые открывались в период временной нетрудоспособности истца, замешались работающими сотрудниками, что подтверждается приказами о назначениях и справкой (л.д.72-73).

|Таким образом, судом установлено, что увольнение истца в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником, осуществлено по истечении двух месяцев с момента уведомления на основании его рапорта, т.е. по инициативе работника, находящегося в распоряжении УТ МВД России по ПФО, что согласуется с положениями ч.7 ст. 82 ФЗ№342, с предложенными ответчиком вакансиями должностей истец не согласился, при увольнении по данному основанию использовал льготы, установленные законом: отпуск продолжительностью 30

дней с сохранением денежного довольствия в соответствии со ст. 63 ФЗ-342, при увольнении ему произведена выплата единовременного пособия в размере семи окладов денежного содержания, с даты истец оформлен на пенсию за выслугу лет (л.д. 146).

С учетом вышеизложенного, каких-либо существенных нарушений ответчиками требований действующего законодательства, регламентирующего процедуру увольнения сотрудника органов внутренних дел по п. 11 ч. 2 ст. 82 ФЗ РФ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником), при увольнении истца судом не установлено.

Кроме того, согласно п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 2 от 17.03.2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (часть 4 ст. 394 ТК РФ).

Между тем, в суде истец, отказавшись от требований о восстановлении на работе, дополнительных требований об изменении формулировки основания и (или) причины увольнения не заявлял.

Основание, указанное в приказе об увольнении, в суде не оспаривалось, более того формулировка увольнения не препятствовала истцу дата устроиться на работу в ЗАО «Данные изъяты».

По смыслу пунктов 1, 2 ст. 10 ГК РФ не допускаются осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом).

В случае несоблюдения требований, предусмотренных пунктом 1 настоящей статьи, суд, арбитражный суд или третейский суд с учетом характера и последствий допущенного злоупотребления отказывает лицу в защите принадлежащего ему права полностью или частично, а также применяет иные меры, предусмотренные законом.

При таком положении у суда имеются основания полагать, что увольнение истца дата по п. 11 ч. 2 ст. 82 Федерального закона N 342-ФЗ его интересов не нарушает, в связи с чем, суд приходит к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения требований Б. о признании увольнения незаконным, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст. 194-199 ГПК РФ,

РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований Б. к Средневолжскому линейному управлению МВД России на транспорте, Управлению на транспорте МВД РФ по Приволжскому федеральному округу о признании увольнения незаконным, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, - отказать.

Решение может быть обжаловано в Самарский областной суд через Самарский районный суд в течение месяца с момента изготовления его в окончательном виде.

Председательствующий:

Мотивированное решение изготовлено дата.

Учебное издание

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА

Василенко Елена Васильевна

Методические указания

по проведению практических (семинарских) занятий для студентов очной, очно-заочной и
заочной формы обучения, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01

Юриспруденция

Составитель *E.B.Василенко*

Оригинал-макет и вёрстка *E.B.Василенко*

Подписано в печать

Формат 14,85x21,0
Печать трафаретная.
Изд. №
Тираж экз.

Сдано в производство

Бумага потребительская.
Усл. печ. 0,68
Заказ № 2
 завод - экз.

