

**Министерство внутренних дел Российской Федерации**

**Федеральное государственное казённое  
образовательное учреждение высшего образования  
«Орловский юридический институт  
Министерства внутренних дел Российской Федерации  
имени В.В. Лукьянова»**

**ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ РАСТОРЖЕНИЯ  
КОНТРАКТА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ  
И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

Методические (практические) рекомендации

**Орёл  
ОрЮИ МВД России имени В.В. Лукьянова  
2018**

**УДК 351**  
**ББК 67.99(2)116.1**  
**П78**

Рецензенты:

- Л.Н. Госсельбах, начальник правового отдела  
УМВД России по Орловской области,
- И.Ю. Рыкова, кандидат юридических наук,  
профессор кафедры общеправовых дисциплин  
Брянского филиала ВИПК МВД России

**П78**      **Проблемные вопросы расторжения контракта в органах внутренних дел и пути их решения : методические (практические) рекомендации / М.А. Боева [и др.]. – Орёл : ОрЮИ МВД России имени В.В. Лукьянова, 2018. – 47 с.**

В рекомендациях рассмотрены проблемы, возникающие при прекращении или расторжении контракта и увольнении из органов внутренних дел Российской Федерации. Детально проанализированы основания и порядок прекращения или расторжения контракта в органах внутренних дел Российской Федерации, а также права, льготы и гарантии, предоставляемые сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации в процессе увольнения.

Работа представлена в авторской редакции.

**УДК 351**  
**ББК 67.99(2)116.1**

© ОрЮИ МВД России имени В.В. Лукьянова, 2018

## Оглавление

Введение .....	4
§ 1. Понятие и правовая природа контракта о прохождении службы в органах внутренних дел .....	5
§ 2. Особенности института прекращения службы в органах внутренних дел .....	15
§ 3. Основные причины обращения сотрудников ОВД в суды и вышестоящие органы по вопросам нарушения их прав при увольнении .....	25
§ 4. Рекомендации по совершенствованию процедуры прекращения или расторжения контракта о службе в органах внутренних дел .....	41
Заключение .....	45
Список используемых нормативных правовых актов .....	47

## Введение

Прекращение или расторжение контракта и увольнение из органов внутренних дел – сложная, требующая учета большого количества разнообразных факторов, процедура, через которую рано или поздно проходят все сотрудники органов внутренних дел. Специфика службы различных подразделений органов внутренних дел, существование одновременно как большого числа ограничений и запретов, так и широкого перечня дополнительных социальных гарантий, предполагает наличие определенных особенностей в процедуре увольнения из органов внутренних дел каждого отдельно взятого сотрудника, которые всегда необходимо учитывать сотрудникам подразделений по работе с личным составом. Нарушение основания или порядка прекращения или расторжения контракта как правило приводит к судебным искам со стороны уволенных сотрудников, что может привести к дополнительным расходам Министерства внутренних дел Российской Федерации в виде судебных издержек и компенсационных выплат.

Основными нормативными документами, регламентирующим порядок прекращения службы в органах внутренних дел, в настоящее время являются Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее Федеральный закон «О службе в ОВД») и Приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации». Однако ряд вопросов, возникающих в правоприменительной практике, напрямую данными нормативными правовыми актами не урегулирован. В частности возникают вопросы по установлению срока окончания срочного контракта в случае нахождения подлежащего увольнению лица в отпуске, по порядку предоставления увольняемому сотруднику основного и дополнительных отпусков, а также порядку увольнения в период временной нетрудоспособности сотрудника, и ряд других.

Данные методические (практические) рекомендации призваны помочь в решении проблемных вопросов, возникающих при прекращении или расторжении контракта с сотрудниками органов внутренних дел.

## **§ 1. Понятие и правовая природа контракта о прохождении службы в органах внутренних дел**

Российская Федерация – демократическое федеративное правовое государство, в котором человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства. Каждому в нашей стране гарантировано право на труд и каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом. Государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом. Данные положения закреплены Конституцией Российской Федерации.

Служба в органах внутренних дел сопряжена с определенными сложностями. На сотрудника органа внутренних дел возложены задачи:

- защита личности, общества, государства от противоправных посягательств;
- предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений;
- выявление и раскрытие преступлений;
- розыск лиц;
- обеспечение правопорядка в общественных местах;
- обеспечение безопасности дорожного движения;
- охрана имущества и объектов, в том числе и на договорной основе;
- государственная защита потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства, судей, прокуроров, следователей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов, а также других защищаемых лиц;
- осуществление экспертно-криминалистической деятельности.

Для решения этих задач используется весь арсенал человеческих сил и моральных и физических. Поэтому очень важно наличие гарантий и социальной защищенности для сотрудников органов внутренних дел, которые, несомненно, вносят вклад в обеспечении уверенного, инициативного и беспрепятственного осуществления служебных обязанностей.

Хочется отметить, что неграмотность руководителей федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел и сотрудников подразделений по работе с личным составом приводит к тому, что бывшие сотрудники и члены семей погибших сотрудников обращаются в судебные инстанции для решения вопросов о предоставлении льгот, предусмотренных законодателем и закрепленных в нормативных правовых актах. Необходимо выполнять грамотно и четко свои функциональные обязанности, чтобы человек ушел с чувством благодарности, а не со злобой в душе.

Основанием для заключения контракта является поступление гражданина на службу в органы внутренних дел. На службу в органы внутрен-

них дел принимаются в добровольном порядке граждане Российской Федерации не моложе 18 и не старше 40 лет (на службу в полицию – не старше 35 лет) независимо от национальности, пола, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, способные по своим деловым личным и нравственным качествам, образованию и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности.

Заметим, что минимальный возраст, необходимый для замещения должностей в органах внутренних дел – 18 лет. Этот возраст выше, чем предусмотренный нормами трудового законодательства, согласно которым по общему правилу лицо может работать по трудовому договору по достижении 16 лет (а в некоторых случаях и до достижения этого возраста). Также установлен максимальный возраст поступления на службу. Данное ограничение обусловлено спецификой деятельности сотрудника, повышенной ответственностью за исполнение возложенной на него функции.

На должности рядового и младшего начальствующего состава органов внутренних дел принимаются граждане, имеющие образование не ниже среднего. На должности среднего и старшего начальствующего состава принимаются граждане, имеющие соответствующее среднее специальное или высшее образование. В порядке исключения на должности среднего начальствующего состава принимаются граждане, окончившие специальные курсы по программе, утвержденной Министром внутренних дел Российской Федерации.

При отборе кандидатов на службу проводится тщательное всестороннее их изучение. Кандидат, обратившийся в орган внутренних дел по вопросу приема на службу, направляется для предварительного изучения к руководителю структурного подразделения органа внутренних дел, где возможно его использование.

Кандидат подает заявление, заполняет анкету установленного образца, пишет автобиографию. Руководитель структурного подразделения, в котором предполагается использовать кандидата, лично проводит с ним первоначальное разъяснительное собеседование, в ходе которого выясняет достоверность полученных в процессе предварительного изучения данных, мотивы поступления на службу, разъясняет характер предстоящей работы.

После предварительного изучения кандидат направляется на медицинское освидетельствование, психофизиологическое исследование. Порядок медицинского освидетельствования регламентируется Приказом МВД России от 2 апреля 2018 г. № 190 «О требованиях к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, и сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, перечнях дополнительных обязательных диагностических исследований, проводимых до начала медицинского освидетельствования, формах документации, необходимых для деятельности военно-врачебных комис-

сий, порядке проведения контрольного обследования и повторного освидетельствования и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов».

Психофизиологическое обследование кандидата проводится одновременно с медицинским освидетельствованием в центрах психофизиологической диагностики с целью определения их профессиональной пригодности к службе в органах внутренних дел. В настоящее время кандидаты также проходят тестирование на так называемом приборе «полиграф».

После медицинского и психофизиологического обследования изучается общая и физическая подготовленность кандидата на службу.

С целью установления сведений, являющимися ограничениями поступления на службу в ОВД, установленными Федеральным законом «О полиции», ст. 9 «Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации», а именно, если гражданин является подозреваемым или обвиняемым по уголовному делу; неоднократно в течение года, предшествовавшего дню поступления на службу в полицию, подвергался в судебном порядке административному наказанию за совершенные умышленно административные правонарушения; если он имеет или имел судимость; если он не подлежит уголовному преследованию за истечением срока давности, в связи с примирением сторон, за исключением уголовных дел частного обвинения, вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием, проводится полная проверка кандидатов на службу, а также его близких родственников. В целях установления деловых, личных и нравственных качеств кандидата проводится проверка по месту жительства соответствующими органами внутренних дел.

При получении сведений, которые могут препятствовать прохождению службы, в заключении обосновывается возможность приема (или отказа в приеме) кандидата на службу в органы внутренних дел. При этом следует объективно рассмотреть и оценить все характеризующие кандидата сведения.

По результатам изучения кандидата даются предложения о приеме на службу в органы внутренних дел, назначении на должность (стажером по должности).

Решение о приеме кандидата на службу в органы внутренних дел принимается начальником органа внутренних дел, имеющего право назначения на должность.

Кандидаты, в отношении которых принято решение о приеме на службу в органы внутренних дел, дают обязательство о неразглашении сведений. Кандидат также обязуется в возможно короткий срок сообщать в подразделение по работе с личным составом обо всех изменениях в его анкетных данных.

На гражданина Российской Федерации, поступающего на службу в полицию, оформляется личное поручительство, которое состоит в пись-

менном обязательстве сотрудника органов внутренних дел, имеющего стаж службы не менее трех лет, о том, что он ручается за соблюдение указанным гражданином Российской Федерации ограничений и запретов, установленных для сотрудников органов внутренних дел.

После принятия решения о приеме кандидата на службу, с ним заключается контракт о службе в органах внутренних дел, прием оформляется приказом начальника соответствующего органа внутренних дел.

Для гражданина Российской Федерации, поступающего на службу в полицию, в целях проверки уровня его подготовки и соответствия должности, на замещение которой он претендует, устанавливается испытание на срок от трех до шести месяцев. На период испытания указанный гражданин Российской Федерации назначается на соответствующую должность стажером.

В период испытательного срока на стажера распространяется действие трудового законодательства.

В соответствии с Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» правоотношения между Российской Федерацией и гражданином возникают и осуществляются на основании контракта, в связи с этим увольнение сотрудника из органов внутренних дел происходит посредством прекращения или расторжения контракта о службе в органах внутренних дел.

Контракт является одной из форм реализации конституционного принципа. С помощью контракта достигается: конкретизация взаимных прав и обязанностей, ответственности сторон, заключивших контракт; соблюдение условий, которые должны обеспечивать наиболее благоприятные возможности для профессиональной деятельности сотрудника; индивидуализации прохождения службы на всех ее этапах применительно к общей и специальной подготовке сотрудника, стажу его службы, профессиональному опыту, личностным особенностям; социальная защита сотрудника, выражающаяся в том, что предусмотренные законодательством льготы, гарантии и компенсации будут ему предоставлены своевременно и в полном объеме.

Согласно ст. 21 Федерального закона «О службе» контракт – это соглашение между руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем и гражданином, поступающим на службу в органы внутренних дел, или сотрудником органов внутренних дел о прохождении службы в органах внутренних дел и (или) замещении должности в органах внутренних дел.

Контрактом устанавливаются права и обязанности сторон. Руководитель федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченный руководитель обязуется гражданину, поступающему

на службу в органы внутренних дел, и сотруднику органов внутренних дел обеспечить прохождение службы в органах внутренних дел в соответствии с законодательством, своевременно и в полном объеме выплачивать сотруднику денежное довольствие и предоставлять ему социальные гарантии. Гражданин, поступающий на службу в органы внутренних дел, и сотрудник органов внутренних дел при заключении контракта обязуются выполнять служебные обязанности в соответствии с должностным регламентом (должностной инструкцией) и соблюдать ограничения и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел, а также внутренний служебный распорядок федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения.

Контракт может заключаться на неопределенный срок или на определенный срок.

Контракт, заключенный на неопределенный срок, действует до достижения сотрудником предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел, за исключением случаев, установленных законодательством.

Контракт на определенный срок (срочный контракт) заключается:

1) с гражданином, впервые поступающим на службу в органы внутренних дел для замещения должности в органах внутренних дел, – на четыре года, если иное не предусмотрено Федеральным законом «О полиции»;

2) с гражданином, поступающим на службу в органы внутренних дел, или с сотрудником органов внутренних дел для замещения должности временно отсутствующего сотрудника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется должность в органах внутренних дел, – на период отсутствия сотрудника;

3) с гражданином, поступающим в образовательное учреждение высшего профессионального образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме, – на период обучения с обязательством заключить контракт о последующей службе в органах внутренних дел;

4) с сотрудником органов внутренних дел, поступающим в образовательное учреждение высшего профессионального образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме либо в очную адъюнктуру образовательного или научно-исследовательского учреждения федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, – на период обучения и обязательной последующей службы в органе внутренних дел, направившем сотрудника на обучение;

5) с сотрудником органов внутренних дел, поступающим в очную докторантуру образовательного или научно-исследовательского учрежде-

ния федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, – на период обучения;

б) с сотрудником органов внутренних дел, изъявившим желание заключить новый срочный контракт по окончании срока действия предыдущего срочного контракта, – на период, определяемый по соглашению сторон, но не менее чем на один год;

7) с сотрудником органов внутренних дел, на которого на срок более шести месяцев руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем возлагается выполнение специальных задач либо задач в особых условиях, – на период выполнения специальных задач либо задач в особых условиях;

8) с сотрудником органов внутренних дел, назначаемым на должность руководителя (начальника), – на период замещения должности в органах внутренних дел;

9) с сотрудником органов внутренних дел, назначаемым на должность в представительстве федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, находящемся за пределами территории Российской Федерации, – на период замещения должности в органах внутренних дел;

10) с сотрудником органов внутренних дел, достигшим предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел, – на период, определяемый в соответствии со статьей 88 Закона о службе;

11) с гражданином, поступающим на службу в органы внутренних дел, или с сотрудником органов внутренних дел для замещения должности профессорско-преподавательского состава в образовательном учреждении высшего профессионального образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел по результатам конкурса – на пять лет;

12) в иных случаях, предусмотренных законодательством.

В ряде своих научных статей по данной тематике А.Л. Анисимов пишет, что сам термин «контракт» вошел в правовой лексикон давно, но стал широко использоваться, пожалуй, только с начала 90-х гг. Его распространение в источниках трудового права придало мощный импульс научной дискуссии среди представителей соответствующей правовой науки о правовой природе, целевом назначении контракта, сферах его применения. В ходе дискуссии, продолжающейся и по настоящее время, было высказано несколько точек зрения. Он рассматривался как особый вид срочного трудового договора, как разновидность срочного трудового договора, как специфический вид соглашения о труде и способ индивидуально-договорного регулирования прав и обязанностей его сторон. Высказаны и другие суждения. При этом большинство участников дискуссии подчеркивают значительное своеобразие контракта по сравнению с обычным трудовым договором. Важнейшее отличие состоит в соотношении нормативного и договорного регулирования трудовых отношений. В трудовом договоре

условия труда по большей части устанавливаются правовыми нормами (законами, подзаконными актами, локальными правилами), и обычно лишь три-четыре условия вырабатываются самими сторонами – трудовая функция, место и начало работы, в некоторых случаях оплата труда. С их точки зрения, при заключении служебного контракта в органах внутренних дел доминирует договорное регулирование существенных и прочих условий труда, а также условий, касающихся социально-бытовой сферы. Преимущество служебного контракта перед обычным трудовым договором заключается в том, что он позволяет максимально индивидуализировать каждое конкретное соглашение о труде, наполнить его специфическим содержанием. К числу отличий можно отнести преимущественно срочный характер трудовой связи, возможность ухудшения положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. Среди особенностей служебного контракта можно выделить ограниченность его действия определенным сроком, обязательное включение дополнительных (факультативных) условий. Заключение служебных контрактов связано с отходом от излишне централизованного управления трудовыми отношениями в органах внутренних дел, с резким расширением индивидуально-договорного метода их регулирования. Основные отличия контракта от трудового договора в его срочном характере, конкретизации отдельных условий применительно к личности работника, особенности установления испытательного срока, а также в том, что контракт при окончании срока его действия и фактическом продолжении трудовых отношений автоматически не трансформируется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Таким образом, можно констатировать, что при всем разнообразии мнений авторов среди основных особенностей служебного контракта называются и такие, которые, как ныне уже ясно, не отличают его от трудового договора (срочность, письменная форма, возможность расширения и конкретизации условий соглашения). И, тем не менее, само слово «контракт» оказалось весьма живучим. Вместе с тем, ряд представителей науки трудового права продолжают рассматривать контракт как особый вид (или разновидность) трудового договора. С точки зрения авторов, трудовой договор – это широкое родовое понятие, а контракт – его видовая часть. Они определяют контракт как особый вид трудового договора, заключенного в соответствии со специальным об этом законодательством между работником и работодателем, в котором содержится широкий перечень оговоренных непосредственно сторонами условий, в том числе по вопросам организации труда, его стимулирования, социально-бытового обеспечения, ответственности и др.

Сравнительный анализ правовой природы трудового договора и контракта о службе в ОВД детерминирует вывод о том, что они должны рассцениваться как родовой и видовой объект. Во-первых, появление трудового контракта в немалой степени было связано с резким возрастанием по-

требности в высокопрофессиональных и инициативных работниках, заинтересованных в результатах своего труда, прежде всего, с помощью материальных стимулов. Хотя следует признать, что в контрактах о службе в ОВД сфера договорного регулирования узка, подавляющее большинство условий труда, которые могли бы стать предметом согласования между сторонами, жестко установлены в нормативном порядке. При заключении контракта о службе стороны не вправе выйти за пределы императивно установленных правовых предписаний. Это касается будущей трудовой функции сотрудника, места его работы, оплаты труда, установления льгот, гарантий и компенсаций. Все это прописано в законодательных или иных правовых нормативных актах. За рамки нормативного регулирования частично выходит лишь ряд вопросов социально-бытового характера (предоставление жилья, садовых участков, мест в дошкольных учреждениях, оплаты обучения и т.д.). Но практика заключения контрактов о службе в ОВД показывает, что указанные условия крайне редко включаются в тексты служебных контрактов. Чаще же вносятся условия, содержащие какие-либо дополнительные требования к сотруднику. Во-вторых, заключение контрактов о службе на определенный срок в ряде случаев, несомненно, играет положительную роль, так как по истечении срока контракта позволяет избавиться от нерадивых, безынициативных сотрудников, тем самым, способствуя формированию высокопрофессиональных, работоспособных служебных коллективов. Хотя, нельзя не заметить, что здесь же скрываются большие потенциальные возможности для произвола со стороны администрации в виде увольнения без объяснения причин чем-то негодных сотрудников вне связи с их профессиональными качествами. Учитывая тот факт, что организационно-штатная структура ОВД в очень небольшой степени зависит от политической и экономической конъюнктуры и то, что специальное законодательство формулирует комплекс норм, направленных на стимулирование продолжительной службы (исчисление льготного трудового стажа, выплата надбавок за стаж службы, льготные условия назначения пенсии и прочие), индивидуальное служебно-трудовое правоотношение в ОВД нацелено на длительную перспективу. В общем, вопрос о заключении срочного или бессрочного контракта о службе в том или ином случае не должен быть жестко прописан в законодательстве. Более предпочтителен вариант, когда данный вопрос будет решаться непосредственным соглашением между сторонами. Срочный контракт должен заключаться на срок не менее 5 лет. Цель избавления от недобросовестных сотрудников вполне может быть достигнута с помощью других правовых средств (увольнение по служебному несоответствию в аттестационном порядке, увольнение за нарушение дисциплины и т.д.). Проведенное сравнительное исследование основных особенностей трудового договора (контракта) и контракта о службе в ОВД позволяет сделать вывод о том, что по своей юридической природе контракт о службе в ОВД стоит ближе не

столько к трудовому контракту, скажем, с руководителем организации, сколько к классическому трудовому договору, но все же обладает рядом отличий (прежде всего – это жесткая «запрограммированность» большинства его условий нормативными актами федерального уровня). Тем не менее, законодательное закрепление указанного термина является фактом, с которым необходимо считаться. По контракту о службе в органах внутренних дел гражданин обязуется выполнять возложенные на него служебные обязанности, соблюдать Присягу, внутренний распорядок и требования Положения о службе, а МВД РФ обязуется обеспечивать ему предоставление всех видов довольствия, права, льготы и создавать условия для службы, предусмотренные действующим законодательством.

Определение отраслевой природы любого договора имеет не только доктринально-теоретическое, но и практическое значение, поскольку позволяет ответить на вопрос, нормы какой отрасли права следует применять при: регулировании возникающих между его сторонами отношений, если отдельные элементы этих отношений оказываются неурегулированными самим договором.

Само приведенное выше определение контракта о службе в органах внутренних дел не раскрывает его юридическую сущность, но позволяет провести сравнительный анализ на принадлежность к существующим договорным типам. В связи с этим вряд ли вызовет возражения утверждение о том, что контракт о службе имеет общие черты с трудовым договором.

Действительно, контракт о службе в органах внутренних дел, являясь соглашением, основанным на добровольном волеизъявлении сторон, несёт в себе все отличительные признаки трудового договора как родового понятия: личностный признак (поскольку, заключив контракт и получив статус сотрудника, гражданин включается в служебную деятельность конкретного органа внутренних дел и участвует в ней личным трудом в составе его коллектива); предметный признак – выполнение определённой служебно-трудовой функции в соответствии с занимаемой должностью; организационный признак – подчинение сотрудника внутреннему распорядку органа внутренних дел, приказам непосредственных и вышестоящих начальников; имущественный признак – возмездный характер служебной деятельности согласно установленному денежному содержанию.

Отмеченное обстоятельство даёт основание для весьма категоричного вывода, о том, что по всем признакам соглашение по участию в труде работников милитаризованного труда подпадает под понятие трудового договора, «а стало быть, и является таковым».

Учитывая, что вышеперечисленные специфические признаки являются атрибутивными: для модели трудового договора, отличающимися его от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, указание на их наличие исключает отнесение контракта о службе в органах

внутренних дел к категории гражданско-правовых договоров и не требует дополнительных доказательств обоснованности этого утверждения.

Однако трудовой договор представляет собой специфический вид договора, к которому применимы далеко не все положения общей теории договора. Его юридическая природа, порядок заключения, условия изменения и расторжения, правила определения; содержания коренным образом отличаются от гражданско-правового договора.

Итак, если контракт о службе признать традиционным трудовым договором, то отсюда вытекает, что и на сам контракт, и на служебно-трудовые отношения, которые возникают на его основе, должно непосредственно распространяться трудовое законодательство, в частности, ТК РФ, пусть и с особенностями, предусмотренными законодательством о службе в органах внутренних дел.

Очевидно, что приведённые рассуждения не позволяют считать контракт о службе в органах внутренних дел в чистом виде ни обычным трудовым договором, ни его отраслевой разновидностью. Иное понимание правовой природы контракта о службе противоречило бы действующему законодательству.

Ввиду специфики военной службы и законодательства, регулирующего порядок её прохождения, контракт о службе в органах внутренних дел не может быть отождествлён с контрактом о прохождении военной службы.

Более того, нет достаточных оснований также и к тому, чтобы объявить контракт о службе в органах внутренних дел самостоятельным договором, имеющим свою особую правовую природу.

## **§ 2. Особенности института прекращения службы в органах внутренних дел**

Прекращение службы в органах внутренних дел характеризует завершающий этап взаимоотношений между органом внутренних дел и сотрудником. Глава 12 ФЗ «О службе в ОВД» в качестве оснований для прекращения службы предусматривает несколько оснований. Во-первых, это увольнение из органов внутренних дел. Во-вторых – гибель (смерть) сотрудника органов внутренних дел. В-третьих – признание сотрудника в установленном порядке безвестно отсутствующим и (или) объявления его умершим.

Необходимо напомнить, что из оснований прекращения службы в органах внутренних дел в настоящее время исключено такое основание, как прекращение гражданства Российской Федерации. В действующем законодательстве прекращение гражданства отнесено к одним из оснований увольнения из органов внутренних дел.

Для прекращения службы по ч. 2 ст. 80 ФЗ «О службе в ОВД» необходимо основание. В случае, когда смерть сотрудника не подлежит сомнению и сам факт смерти зарегистрирован в установленном порядке, таким основанием будет свидетельство о смерти, которое выдается органами ЗАГС.

Форма свидетельства утверждена Приказом Минюста РФ от 25 июня 2014 г. № 142 «Об утверждении форм бланков свидетельств о государственной регистрации актов гражданского состояния». Свидетельство о смерти содержит следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, гражданство, место смерти умершего и момент смерти, а если момент смерти установить невозможно, дата смерти;
- дата составления и номер записи акта о смерти;
- место государственной регистрации смерти (наименование органа записи актов гражданского состояния, которым произведена государственная регистрация смерти);
- дата выдачи свидетельства о смерти.

Таким образом, основанием для расторжения контракта и прекращения службы в органах внутренних дел будет свидетельство о смерти, предоставленное его родственниками (или близкими) в федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел. Необходимо отметить, что в случае, отсутствия у сотрудника каких-либо родственников, получить свидетельство о смерти вправе иное лицо, взявшее на себя эту обязанность. И таким лицом, в частности, может быть руководитель федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченный руководитель.

Иное основание для прекращения службы в органах внутренних дел предусмотрено законодательством в случае, когда сведения о месте нахождения сотрудника органов внутренних дел отсутствуют длительное время. В таком случае необходимо признание сотрудника в судебном порядке безвестно отсутствующим. Действующее законодательство требует соблюдения нескольких условий для признания гражданина безвестно отсутствующим:

- отсутствие сведений о месте его фактического пребывания по месту постоянного проживания;
- достаточно продолжительного периода отсутствия сведений;
- невозможности получения этих сведений.

Гражданский кодекс Российской Федерации (далее ГК РФ) устанавливает, что если в месте жительства гражданина нет сведений о месте его пребывания в течение года, то этот гражданин может быть признан судом безвестно отсутствующим по заявлению заинтересованных лиц. Кто является заинтересованным лицом – законодатель не разъясняет. В первую очередь, безусловно, это родные и близкие пропавшего. Однако в данной ситуации заинтересованным лицом можно признать и руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел. Необходимо понимать, что установить день получения последних сведений об отсутствующем не всегда представляется возможным, в связи с этим, началом исчисления срока для признания безвестного отсутствия, в соответствии со ст. 42 ГК РФ считается первое число месяца, следующего за тем, в котором были получены последние сведения об отсутствующем. В случаях, когда нет возможности установить месяц – первое января следующего года. Итак, в случае признания сотрудника безвестно пропавшим днем прекращения службы в органах внутренних дел следует считать дату вступления суда в законную силу или дату, указанную в решении суда.

Порядок объявления сотрудника органов внутренних дел умершим установлен ст. 45 ГК РФ. Срок, в течение которого сведения об отсутствии сотрудника по месту его жительства о месте его пребывания отсутствуют, должен составлять не менее пяти лет. Исключения составляют случаи, когда сотрудник пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая. В такой ситуации суд может объявить умершим по прошествии шести месяцев.

Отдельные сроки установлены для ситуаций, когда сотрудник органов внутренних дел, пропадает без вести в связи с военными действиями. В указанном случае суд может быть объявить сотрудника умершим не ранее чем по истечении двух лет со дня окончания военных действий.

В случае объявления умершим сотрудника, пропавшего без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание пред-

полагать его гибель от определенного несчастного случая, суд может признать днем смерти этого гражданина день его предполагаемой гибели.

Безусловно, наиболее частым основанием прекращения службы является увольнение сотрудника органов внутренних дел. При этом все основания увольнения со службы в органах внутренних дел тесно связаны с прекращением действия контракта, поскольку все служебные правоотношения между Российской Федерацией гражданином возникают и осуществляются только на его основе, о чем прямо сказано в ст. 20 ФЗ «О службе в ОВД». В этой связи следует согласиться с мнением Н.П. Маюрова и Г.Л. Константинова о том, что «все основания увольнения сотрудника органов внутренних дел... представляют собой форму юридического акта, связанную либо с прекращением служебного контракта, либо с его расторжением»<sup>1</sup>.

Итак, сотрудник органов внутренних дел увольняется со службы в органах внутренних дел:

- 1) в связи с прекращением контракта;
- 2) в связи расторжением контракта.

При этом сам по себе факт прекращения контракта не свидетельствует о безальтернативном увольнении сотрудника. В случае прекращения контракта, в соответствии с ч. 1 ст. 82 ФЗ «О службе в ОВД» сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в органах внутренних дел:

- 1) по истечении срока действия срочного контракта;
- 2) по достижении сотрудником предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел.

Предельный возраст пребывания на службе в органах внутренних дел зависит от специального звания. Так, для сотрудника органов внутренних дел, имеющего специальное звание до подполковника включительно, это 50 лет, полковника – 55 лет.

Контракт может быть расторгнут, а сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в органах внутренних дел по следующим основаниям:

- 1) по соглашению сторон;
- 2) по инициативе сотрудника;
- 3) в связи с изменением условий контракта и отказом сотрудника от продолжения службы в органах внутренних дел;
- 4) по выслуге лет, дающей право на получение пенсии;
- 5) в связи с несоответствием сотрудника замещаемой должности в органах внутренних дел – на основании рекомендации аттестационной комиссии;

---

<sup>1</sup> Маюров Н.П., Константинов Г.Л. Правовое регулирование прекращения государственной службы в органах внутренних дел: теоретико-правовой аспект. Пробелы в российском законодательстве. 2014. № 1. С. 218.

- б) в связи с грубым нарушением служебной дисциплины;
- 7) в связи с неоднократным нарушением служебной дисциплины при наличии у сотрудника дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя;
- 8) по состоянию здоровья – на основании заключения военно-врачебной комиссии об ограниченной годности к службе в органах внутренних дел и о невозможности выполнять служебные обязанности в соответствии с замещаемой должностью при отсутствии возможности перемещения по службе;
- 9) в связи с восстановлением в должности в органах внутренних дел сотрудника, ранее замещавшего эту должность (в случае отказа сотрудника, замещающего эту должность, от перевода на другую должность в органах внутренних дел);
- 10) в связи с отчислением из образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;
- 11) в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником;
- 12) в связи с истечением срока нахождения сотрудника в распоряжении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения;
- 13) в связи с отказом сотрудника без уважительных причин от прохождения службы в особых условиях;
- 14) в связи с отказом сотрудника от перевода на нижестоящую должность в органах внутренних дел в порядке исполнения дисциплинарного взыскания;
- 15) в связи с нарушением условий контракта сотрудником;
- 16) в связи с нарушением условий контракта уполномоченным руководителем;
- 17) по инициативе сотрудника в случаях, предусмотренных ст. 37 ФЗ «О службе в ОВД»;
- 18) в связи с переводом сотрудника на государственную службу иного вида;
- 19) в связи с назначением сотрудника на государственную должность Российской Федерации;
- 20) в связи с несоблюдением сотрудником ограничений и запретов, установленных федеральными законами;
- 21) в связи с прекращением допуска сотрудника к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если выполнение служебных обязанностей требует допуска к таким сведениям.

В то же время ч. 3 ст. 82 ФЗ « О службе в ОВД» содержит перечень обстоятельств, при которых контракт подлежит расторжению, а сотрудник – увольнению:

1) в связи с болезнью – на основании заключения военно-врачебной комиссии о негодности к службе в органах внутренних дел;

2) в связи с признанием сотрудника недееспособным или ограниченно дееспособным по решению суда, вступившему в законную силу;

3) в связи с невозможностью перевода или отказом сотрудника от перевода на иную должность в органах внутренних дел (за исключением случаев отказа от перевода по основаниям, предусмотренным ч. 3, пп. 1, 3 и 6 ч. 5, п. 2 ч. 7 и ч. 9 ст. 30 ФЗ «О службе в ОВД»);

4) в связи с прекращением гражданства Российской Федерации или приобретением гражданства (подданства) иностранного государства;

5) в связи с представлением сотрудником подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на службу в органы внутренних дел, а также в связи с представлением сотрудником в период прохождения службы в органах внутренних дел подложных документов или заведомо ложных сведений, подтверждающих его соответствие требованиям законодательства Российской Федерации в части, касающейся условий замещения соответствующей должности в органах внутренних дел, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

б) в связи с отказом сотрудника от перевода на иную должность в органах внутренних дел в целях устранения обстоятельств, связанных с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью сотрудников, находящихся в отношениях близкого родства или свойства, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7) в связи с осуждением сотрудника за преступление; в связи с прекращением в отношении его уголовного преследования за истечением срока давности, в связи с примирением сторон (кроме уголовных дел частного обвинения), вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием, за исключением случаев, если на момент расторжения контракта и увольнения со службы в органах внутренних дел преступность деяния, ранее им совершенного, устранена уголовным законом;

8) в связи с призывом сотрудника на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

9) в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел;

10) в связи с нарушением сотрудником обязательных правил при заключении контракта;

11) в связи с истечением срока для возобновления службы в органах внутренних дел (один месяц после окончания приостановления службы в органах внутренних дел, не считая периодов временной нетрудоспособности);

12) в связи с отказом сотрудника без уважительных причин от перевода на равнозначную должность в порядке ротации;

13) в связи с утратой доверия.

Отдельного внимания заслуживает увольнение сотрудника в связи с утратой доверия.

Необходимо отметить, что увольнение работника в связи с утратой доверия в качестве основания предусмотрено и в Трудовом кодексе Российской Федерации. Данная юридическая процедура, выступает в качестве эффективного способа избавиться от недобросовестного работника.

В качестве оснований для увольнения в связи с утратой доверия в ТК РФ выступают: во-первых, виновные действия работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; во-вторых, совершение ряда действий, дающих основание к утрате доверия, в числе которых:

- непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого работник является;

- непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

- непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей;

- открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

Вместе с тем, ст. 82.1 ФЗ «О службе в ОВД» содержит перечень случаев, при наступлении которых сотрудник подлежит увольнению в связи с утратой доверия, отличный от позиций, закрепленных в ТК РФ.

Так, сотрудник органов внутренних дел подлежит увольнению с указанной формулировкой в случае:

- 1) непринятия мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого сотрудник является;

- 2) непредставления сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений;

3) участия на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации, за исключением случаев, установленных федеральным законом;

4) осуществления предпринимательской деятельности;

5) вхождения в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;

6) нарушения сотрудником органов внутренних дел, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Федеральным законом от 7 мая 2013 г. № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами», запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

Использование при увольнении формулировки «в связи с утратой доверия» осложняется проблемами толкования положений действующего законодательства как со стороны руководства, так и со стороны самих сотрудников, поскольку в каждом конкретном случае руководитель самостоятельно решает данный вопрос, учитывая сложившуюся ситуацию, характер должностных обязанностей сотрудника, деловые и личностные качества сотрудника, обстоятельства, послужившие основанием для постановки вопроса об утрате доверия.

Следует обратить внимание, что основанием для утраты доверия могут быть не только те действия сотрудника, которые непосредственно связаны с исполнением им своих служебных обязанностей, но и те, которые совершены не по месту службы и не связаны со службой. Анализ судебной практики свидетельствует, что наиболее часто встречающейся причиной увольнения в связи с утратой доверия является непринятие сотрудником мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является. Понятие «конфликт интересов» раскрывается в ч. 1 ст. 71 ФЗ «О службе в ОВД», согласно которой конфликт интересов в органах внутренних дел – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника органов внутренних дел влияет или может повлиять на объективное выполнение им служебных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и законными интере-

сами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства. Оценка условий и действий, которые могут повлиять на объективность служебной деятельности сотрудника возлагается на него самого. При этом увольнение указанному основанию возможно только за предположение о наличии в действиях сотрудника личной заинтересованности. Так, например, решением Троицко-Печорского суда Республики Коми оставлен без удовлетворения иск Ф. о признании незаконным приказа об увольнении из органов внутренних дел за «нарушение служебной дисциплины и законности, выразившееся в том, что он, являясь сотрудником полиции, в нарушение требований закона допустил незаконную выдачу водительских удостоверений, без фактической сдачи ими практического экзамена, т.е. совершил действия, способствующие созданию конфликта интересов, стороной которого являлся, и предпосылок для получения им ненадлежащей выгоды»<sup>1</sup>.

ФЗ «О службе в ОВД» определяет перечень оснований, по которым инициаторами могут являться разные стороны правоотношений. Так, инициатива сотрудника органов внутренних дел в расторжении контракта и увольнении предусмотрена в случае возникновения таких оснований как выслуга лет, дающая право на получение пенсии, нарушение условий контракта уполномоченным руководителем. Инициатором расторжения контракта по пп. 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15 или 20 ч. 2 ст. 82 ФЗ «О службе в ОВД» является руководитель федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченный руководитель.

Вместе с тем, при увольнении по состоянию здоровья; связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником; в связи с истечением срока нахождения сотрудника в распоряжении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения инициатором может быть любая сторона контракта. Защищая права сотрудника при возникновении указанных оснований, закон допускает его увольнение по инициативе руководителя только при условии, что перевод сотрудника невозможен, либо он сам отказывается от такого перевода.

Эффективной защите прав сотрудника органов внутренних дел также способствует возможность выбора при наличии одновременно нескольких оснований прекращения или расторжения контракта. Решение о выборе основания для увольнения – не только волевое. Оно влечет за собой определенные имущественные и финансовые последствия. К сожалению, далеко не каждый сотрудник, осуществляя выбор оснований для увольнения, может юридически грамотно провести анализ указанных оснований, «про-

---

<sup>1</sup> Решение Троицко-Печорского суда Республики Коми [Электронный ресурс]: от 29 мая 2014 г. № 2-270/2014 2-270/2014~М-232/2014 М-232/2014. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/uDeM0emBURh>.

считать» все плюсы и минусы. Однако такими возможностями обладают представители кадрового аппарата по работе с личным составом. Представляется необходимым возложить на них обязанность по информированию увольняемого сотрудника о том, какое из возможных оснований дает больше гарантий, льгот и преимуществ.

Порядок увольнения со службы в органах внутренних дел и исключения из реестра сотрудников органов внутренних дел установлен ст. 89 ФЗ «О службе в ОВД». В качестве основания для начала процедуры увольнения могут выступать:

- рапорт сотрудника;
- заключение служебной проверки;
- результаты аттестации сотрудника.

Сотрудникам, увольняемым со службы в органах внутренних дел, соответствующим кадровым подразделением в случаях, установленных ФЗ «О службе в ОВД», вручается уведомление о прекращении или расторжении контракта и увольнении со службы в органах внутренних дел. Сроки вручения уведомления различны и зависят от основания увольнения. Так, при увольнении по основаниям, предусмотренным пп. 8, 9 или 11 ч. 2 ст. 82 ФЗ «О службе в ОВД» – не позднее двух месяцев до дня прекращения (расторжения) контракта и увольнения. При увольнении по основанию, предусмотренному пп. 5, 12 или 13 ч. 2 ст. 82 ФЗ «О службе в ОВД» – не позднее двух недель до дня расторжения контракта и увольнения. При увольнении по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 той же статьи – не позднее семи рабочих дней до истечения срока действия срочного контракта.

На увольняемого сотрудника оформляется представление, в котором отражаются сведения об основании увольнения, о стаже в органах внутренних дел, возрасте, состоянии здоровья, наличии у сотрудника прав на получение социальных гарантий, а также иные сведения.

В тех случаях, когда службу в органах внутренних дел прекращена в связи с гибелью (смертью) сотрудника либо, признания его в установленном порядке безвестно отсутствующим и (или) объявления умершим кадровым подразделением федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел оформляется заключение, в котором отражаются сведения о членах семьи сотрудника и об иных лицах, имеющих право на получение социальных гарантий в соответствии с законодательством Российской Федерации. Увольняемый со службы сотрудник, обязан сдать закрепленное за ним оружие, другое имущество и документы, а также служебное удостоверение и жетон с личным номером.

В свою очередь, уполномоченный руководитель или по его поручению иное должностное лицо в последний день службы сотрудника органов внутренних дел обязаны выдать ему трудовую книжку и осуществить с ним окончательный расчет. Если в последний день службы сотрудником

органов внутренних дел не получена на руки трудовая книжка по причинам, не зависящим от действий уполномоченного руководителя, сотруднику направляется уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправление по почте, и с этого дня руководитель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. В то же время гражданин, не получивший трудовую книжку после увольнения со службы в органах внутренних дел, вправе письменно обратиться с заявлением о выдаче, после чего трудовая книжка выдается либо отправляется заказным письмом с уведомлением о вручении лично адресату и описью вложения в течение трех рабочих дней со дня обращения.

Не позднее чем через один месяц со дня издания приказа об увольнении, гражданин, уволенный со службы в органах внутренних дел, должен быть исключен из реестра сотрудников органов внутренних дел.

Прекращение службы в органах внутренних дел – завершающий этап прохождения службы. Охраняя права сотрудников и интересы органа внутренних дел, в настоящее время российское законодательство подробно регламентирует основания прекращения служебных отношений и порядок увольнения сотрудников органов внутренних дел.

Прекращение служебных правоотношений и расторжение контракта допускается только по основаниям, предусмотренных законом. Увольнение сотрудника по основаниям, не предусмотренным законом или с нарушением порядка увольнения, влечет за собой право сотрудника требовать восстановления на службе в судебном порядке либо путем обращения к вышестоящему руководителю (начальнику) в порядке разрешения служебного спора.

### **§ 3. Основные причины обращения сотрудников ОВД в суды и вышестоящие органы по вопросам нарушения их прав при увольнении**

Как отмечает С. Сергеева, «процедура увольнения является одной из самых неприятных во взаимоотношениях между работником и работодателем в тех случаях, когда она происходит не по собственному желанию работника»<sup>1</sup>. Естественно, что лица, контракт с которыми расторгнут по основаниям, предусмотренным п. 1 (по соглашению сторон), п. 2 (по инициативе сотрудника) и п. 4 (по выслуге лет, дающей право на получение пенсии) ч. 2 ст. 82 Федерального закона «О службе в ОВД», достаточно редко обращаются в суды в связи с нарушением их прав при увольнении. Не частыми являются обращения и лиц, уволенных по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 82 Федерального закона «О службе в ОВД». И, безусловно, увольнения по другим основаниям гораздо чаще являются основанием для обращений в суды.

В то же время, практика показывает, что в суды обращаются лица, уволенные по любым без исключения основаниям. Рассмотрим основные причины обращения сотрудников ОВД в суды и вышестоящие органы по вопросам нарушения их прав при увольнении в зависимости от того, что послужило основанием для прекращения или расторжения контракта. При этом мы будем рассматривать в основном те причины, по которым судом было принято решение об удовлетворении исковых требований уволенного сотрудника.

#### ***1. Увольнение по истечении срока действия срочного контракта***

##### ***1.1. Несвоевременность выплаты компенсации за форменное обмундирование***

Необходимо отметить, что данное основание для обращения в суды является достаточно распространенным не только при увольнении в связи с истечением срока действия срочного контракта, но и по другим основаниям. Это обусловлено тем, что помимо сумм компенсации за форменное обмундирование суды очень часто дополнительно удовлетворяют требования о выплате процентов за нарушение срока выплаты указанной компенсации и выплате морального вреда.

В этой связи сотрудникам подразделений по работе с личным составом следует учитывать, что хотя приказом МВД России от 10 января 2013 г. № 8 «Об утверждении Порядка выплаты денежной компенсации

---

<sup>1</sup> Сергеева С. Ветераны. Споры по увольнениям // Трудовое право. 2016. № 12. С. 63-70.

вместо положенных по нормам снабжения предметов вещевого имущества личного пользования отдельным категориям сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и возмещения увольняемыми сотрудниками стоимости выданных им предметов вещевого имущества личного пользования» не установлено четких сроков для выплаты компенсации за форменное обмундирование, многими судами отмечается, что «отсутствие в данном нормативном акте четких сроков выплаты данной компенсации не может умалять прав истца»<sup>1</sup>. В этой связи в рассматриваемом нами случае суды при принятии решения используют нормы ст. 140 ТК РФ, которая предусматривает, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. Следовательно, справка о размерах компенсации за форменное обмундирование должна запрашиваться заблаговременно (особенно, если речь идет о прекращении срочного контракта), а указанные выплаты производиться в день увольнения.

Кроме того, сотрудникам подразделений по работе с личным составом также следует учитывать, что ст. 236 ТК РФ предусматривает обязательную материальную ответственность работодателя за нарушение установленного срока выплат при увольнении, к которым относится и компенсация за форменное обмундирование, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после увольнения по день фактического расчета включительно. Данная сумма взыскивается судами всегда безусловно. Таким образом, несвоевременность выплаты компенсации за форменное обмундирование уволенному сотруднику несет для органов внутренних дел не только репутационные риски, но и дополнительные материальные издержки.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Омского областного суда [Электронный ресурс]: от 2 апреля 2014 г. по делу № 33-1981/2014. Исковые требования о взыскании компенсации за задержку выплат при увольнении, компенсации морального вреда правомерно частично удовлетворены, поскольку доказано, что ответчик перед истцом имел задолженность по выплате единовременного пособия в связи с увольнением, компенсации за предметы вещевого имущества личного пользования, а также им были допущены нарушения сроков выплаты истцу взыскиваемых сумм. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

### ***1.2. Невручение (нарушение срока вручения) уведомления о предстоящем расторжении (прекращении) контракта и увольнении из органов внутренних дел***

Здесь также следует отметить, что данное основание для обращения в суды является достаточно распространенным не только при увольнении в связи с истечением срока действия срочного контракта, но и по другим основаниям. Данное основание для обращения в суды также достаточно часто служит основанием для признания приказов об увольнении незаконными.

В этой связи сотрудникам подразделений по работе с личным составом следует учитывать, что ч. 1 ст. 86 Федерального закона «О службе в ОВД» предусматривает то, что сотрудник органов внутренних дел должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за семь рабочих дней до дня истечения срока действия контракта. В свою очередь п. 333.1 Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного Приказом МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» предусмотрено обязательное **вручение** уведомления о прекращении или расторжении контракта и увольнении со службы в органах внутренних дел Российской Федерации **не позднее** семи рабочих дней до истечения срока действия срочного контракта – при увольнении по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 82 Федерального закона «О службе в ОВД» (для других оснований предусмотрены другие сроки). При этом судами отмечается, что «указанной нормой момент уведомления определен именно вручением, а не одним лишь направлением соответствующего документа»<sup>1</sup>. Невручение или несвоевременное вручение указанного уведомления, а также его направление заказным письмом по почте без учета срока пересылки и хранения до момента обращения могут привести к тому, что суды будут признавать процедуру увольнения нарушенной, а, следовательно, само увольнение незаконным.

### ***1.3. Увольнение в связи с истечением срока действия срочного контракта, который должен был быть признан бессрочным***

Данное основание для обращения в суды также может послужить основанием для признания приказов об увольнении незаконными, если была нарушена процедура заключения, продления или прекращения срочного контракта, в результате чего контракт признается судом бессрочным.

В этой связи сотрудникам подразделений по работе с личным составом следует учитывать, что основания для заключения срочного контракта с лицом, поступающим на службу в органы внутренних дел, либо сотрудником органов внутренних дел перечислены в ч. 5 ст. 22 Федерального за-

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Ингушетия [Электронный ресурс]: от 14 июля 2016 г. № 33-551/2016. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

кона «О службе в ОВД». При этом судами отмечается, что «ч. 5 ст. 22 вышеназванного Закона содержит исчерпывающий перечень случаев заключения срочного контракта»<sup>1</sup>.

Здесь следует обратить внимание на то, что с одной стороны п. 333.1 Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного Приказом МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» при увольнении по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 82 Федерального закона «О службе в ОВД» предусмотрено обязательное вручение уведомления о прекращении или расторжении контракта и увольнении со службы в органах внутренних дел Российской Федерации **не позднее семи рабочих дней** до истечения срока действия срочного контракта. С другой стороны – ч. 8 ст. 22 Федерального закона «О службе в ОВД» указывает, что срочный контракт, предусмотренный п. 1 ч. 5 данной статьи (т.е. заключенный с гражданином, впервые поступающим на службу в органы внутренних дел для замещения должности в органах внутренних дел), считается заключенным на неопределенный срок, если за два месяца до истечения срока его действия стороны не заявят о желании заключить новый срочный контракт или расторгнуть контракт. Таким образом, если сотрудник будет уведомлен о предстоящем увольнении только за семь рабочих дней, то данный контракт будет уже признан бессрочным, а увольнение сотрудника по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 82 Федерального закона «О службе в ОВД», – незаконным.

#### ***1.4. Увольнение в период временной нетрудоспособности сотрудника***

Данное основание не является очень распространенным, однако периодически встречается. Здесь следует отметить, что хотя, по мнению многих судов «ни Трудовой кодекс РФ, ни Положение о службе в органах внутренних дел РФ не содержат запрета на расторжение контракта в связи с истечением срока его действия в период временной нетрудоспособности»<sup>2</sup>, в то же время соответствии со ст. 97 Федерального закона «О службе в ОВД» в отношении сотрудников органов внутренних дел в настоящее

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Ингушетия [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Решение суда по иску о восстановлении на службе в части признания контракта о прохождении службы в органах внутренних дел незаконным отменено, так как, приняв решение о признании контракта незаконным, суд тем самым рассмотрел требование, которое не заявлялось.

<sup>2</sup> Апелляционное определение Верховного суда Кабардино-Балкарской Республики [Электронный ресурс]: от 8 октября 2015 г. по делу № 33-1142/2015; Апелляционное определение Иркутского областного суда [Электронный ресурс]: от 25 августа 2015 г. по делу № 33-7240/2015 и т.д. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

время Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» не применяется. При этом на сегодняшний день п. 12 ст. 89 Федерального закона «О службе в ОВД» прямо предусматривает запрет на увольнение сотрудника со службы в органах внутренних дел в период его временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске или в командировке, за исключением увольнения в соответствии с пп. 1, 2, 4, 7, 8, 9 и 11 ч. 3 ст. 82 указанного Федерального закона. Соответственно, использование судебной практики, применяемой в отношении сотрудников МЧС или ФСИН, в отношении сотрудников органов внутренних дел в настоящее время является недопустимой, что следует учитывать при подготовке приказа об увольнении.

## ***2. Увольнение по достижении сотрудником предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел***

### ***2.1. Невыполнение просьбы сотрудника об изменении в приказе об увольнении из органов внутренних дел основания для расторжения контракта***

Данная причина для обращения в суды может возникать также при увольнении по другим основаниям и базируется на положениях чч. 8 и 9 ст. 82 Федерального закона «О службе в ОВД». В соответствии с ними при наличии одновременно нескольких оснований прекращения или расторжения контракта, предусмотренных ч. 1, пп. 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12 и 16 ч. 2 и пп. 1 и 3 ч. 3 указанной статьи, контракт прекращается или расторгается по одному из этих оснований по выбору сотрудника органов внутренних дел. При этом в случае выявления (возникновения) новых обстоятельств, связанных с прекращением или расторжением контракта, основание, по которому с сотрудником органов внутренних дел был прекращен или расторгнут контракт, может быть изменено приказом. Наиболее частой причиной обращения сотрудника с просьбой об изменении основания, по которому с сотрудником органов внутренних дел был прекращен или расторгнут контракт, является получение заключения ВВК о том, что сотрудник является негодным или ограниченно годным к дальнейшей службе в результате заболевания, полученного в период военной службы, или военной травмы. При этом периодически случается, что данное заключение сотрудник получает либо непосредственно перед увольнением, когда приказ о расторжении контракта уже подписан, либо даже после увольнения, но по результатам освидетельствования, которое было начато в период прохождения службы. В указанных случаях суды признают, что «результаты освидетельствования являются новым обстоятельством, возникшим после увольнения, что в силу требований ч. 9 ст. 82 Закона влечет за собой вне-

сение изменений в формулировку оснований увольнения» и что «вопрос об изменении приказа может быть решен руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем»<sup>1</sup>.

Таким образом, сотрудникам подразделений по работе с личным составом необходимо помнить, что в случае получения увольняемым сотрудником органов внутренних дел заключения ВВК, которое дает последнему право уволиться по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 2 и п. 1 ч. 3 ст. 82 Федерального закона «О службе в ОВД», указанный сотрудник самостоятельно выбирает основание для увольнения.

### ***3. По соглашению сторон***

#### ***3.1. Невыполнение просьбы сотрудника об изменении в приказе об увольнении из органов внутренних дел основания для расторжения контракта***

Данная причина для обращения в суды базируется на положениях чч. 8 и 9 ст. 82 Федерального закона «О службе в ОВД». В соответствии с ними при наличии одновременно нескольких оснований прекращения или расторжения контракта, предусмотренных ч. 1, пп. 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12 и 16 ч. 2 и пп. 1 и 3 части 3 указанной статьи, контракт прекращается или расторгается по одному из этих оснований по выбору сотрудника органов внутренних дел.

Как отмечается судом, «поскольку заключением Военно-врачебной комиссии ФКУЗ "Медико-санитарная часть МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области" Я. на дату увольнения была признана: "В" ограниченно годен к военной службе, степень ограничения – 4. Не годен к службе в должности ... по заболеваниям, полученным в период военной службы, то при ее увольнении имелись законные основания для применения наиболее выгодной для нее формулировки увольнения – п. 8 ч. 2 ст. 82 Федерального закона Российской Федерации от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (по состоянию здоровья)»<sup>2</sup>.

Таким образом, сотрудникам подразделений по работе с личным составом необходимо помнить, что в случае получения увольняемым сотрудником органов внутренних дел заключения ВВК, которое дает по-

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Северная Осетия-Алания [Электронный ресурс]: от 25 августа 2015 г. по делу № 33-939/2015. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда [Электронный ресурс]: от 27 августа 2014 г. № 33-8702/2014 по делу № 2-1326/2014. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

следнему право уволиться по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 2 и п. 1 ч. 3 ст. 82 Федерального закона «О службе в ОВД», указанный сотрудник самостоятельно выбирает основание для увольнения и вправе потребовать изменения ранее установленного пункта.

#### ***4. По выслуге лет, дающей право на получение пенсии***

##### ***4.1. Невыполнение просьбы сотрудника об отзыве рапорта об увольнении из органов внутренних дел, поданной до дня увольнения из органов внутренних дел***

Данное основание для обращения в суды может послужить основанием для признания приказов об увольнении незаконными, если была нарушена процедура увольнения.

В этой связи сотрудникам подразделений по работе с личным составом следует учитывать, что ст. 84 Федерального закона «О службе в ОВД» предусматривает право сотрудника расторгнуть контракт уволиться со службы в органах внутренних дел по собственной инициативе до истечения срока действия контракта, подав в установленном порядке рапорт об этом за один месяц до даты увольнения. При этом ч. 2 указанной статьи предоставляет ему право в любое время в письменной форме отозвать свой рапорт. В этом случае контракт с сотрудником не расторгается и увольнение со службы не производится, если на замещаемую этим сотрудником должность в органах внутренних дел не приглашен другой сотрудник или гражданин и (или) имеются законные основания для отказа такому сотруднику или гражданину в назначении на данную должность. Также следует учитывать, что если по истечении срока предупреждения о расторжении контракта и об увольнении со службы в органах внутренних дел контракт не расторгнут и сотрудник органов внутренних дел не настаивает на увольнении, действие контракта продолжается на прежних условиях. В случае, если сотрудник сначала отзывает свой рапорт о расторжении контракта, а спустя какое-то время повторно его подает, необходимо проводить процедуру увольнения заново, с соблюдением всех требований, предусмотренных Порядком организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденным Приказом МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации». Невыполнение этих условий приводит к тому, что «нарушения порядка увольнения истца приводит к нарушению его права на отзыв рапорта об увольнении, в реализации которого ему фактически было незаконно отказано», так как «отказ в удовлетворении заявления сотрудника об отзыве рапорта об увольнении возможен только, если на замещаемую этим сотрудником должность в ОВД не приглашен другой сотрудник или гражда-

нин и (или) имеются законные основания для отказа такому сотруднику или гражданину в назначении на данную должность»<sup>1</sup>.

То есть сотруднику подразделения по работе с личным составом следует помнить, что отказ в отзыве рапорта об увольнении, поданного ранее сотрудником органов внутренних дел, будет признан законным только в случае, если на высвобождающееся место уже оформляется другое лицо (как сотрудник органов внутренних дел, так и гражданин, пока не имеющий указанного статуса). Доказательством последнего будет служить, соответственно, рапорт или заявление о назначении на указанную должность.

### ***5. В связи с несоответствием занимаемой должности в органах внутренних дел на основании решения аттестационной комиссии***

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, служба в органах внутренних дел является особым видом государственной службы, направлена на реализацию публичных интересов, что предопределяет наличие у сотрудников, проходящих службу в этих органах, специального правового статуса, обусловленного выполнением конституционно значимых функций по обеспечению правопорядка и общественной безопасности. Законодатель, определяя правовой статус сотрудников, проходящих службу в органах внутренних дел, вправе устанавливать для этой категории граждан особые требования, в том числе к их личным и деловым качествам, и особые обязанности, обусловленные задачами, принципами организации и функционирования органов внутренних дел, а также специфическим характером деятельности указанных лиц. Поступая на службу в органы внутренних дел, гражданин добровольно возлагает на себя обязанность соответствовать указанным требованиям и добросовестно исполнять свои обязанности<sup>2</sup>. В силу п. 5 ч. 2 ст. 82 ФЗ от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел РФ» контракт прекращается, а сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в органах внутренних дел в связи с несоответствием сотрудника замещаемой должности в органах внутренних дел на основании рекомендации аттестационной комиссии.

В соответствии с ч. 1 ст. 33 Федерального закона № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» аттестация сотрудника органов внутренних дел проводится в целях опреде-

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан [Электронный ресурс]: от 15 июня 2016 г. № 33-11337/2016. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Постановление Конституционного суда Российской Федерации [Электронный ресурс]: от 6 июня 1995 г. № 7-П; Определение от 21 декабря 2004 г. № 460-О и от 16 апреля 2009 г. № 566-О-О. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ления его соответствия замещаемой должности в органах внутренних дел. В силу ч. 2 указанной статьи аттестация сотрудника органов внутренних дел проводится один раз в четыре года. В случае назначения сотрудника на другую должность в органах внутренних дел его аттестация проводится не ранее чем через один год после назначения. П. 1 ч. 4 ст. 33 Закона предусмотрено, что внеочередная аттестация сотрудника органов внутренних дел проводится, в том числе при решении вопроса о переводе сотрудника на вышестоящую или нижестоящую должность в органах внутренних дел.

На практике, прежде всего внеочередную аттестацию на предмет соответствия должности, которую сотрудник выбирает при рассмотрении вопроса о переводе, проводят в случаях организационно штатных мероприятий и предстоящем сокращении. В этих случаях очень важно помнить, что принятии аттестационной комиссией решения о несоответствии сотрудника должности в органах внутренних дел является основанием для продолжения начатой до этого процедуры увольнения по сокращению штатов, так как не имеется возможности назначить на вакантную должность, которую он выбрал.

Таким образом, увольнение по п. 5 ч. 2 ст. 82 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в связи с несоответствием занимаемой должности в органах внутренних дел на основании решения аттестационной комиссии, невозможно, если на момент проведения аттестации увольняемый сотрудник находится в распоряжении подразделения в связи с предстоящим сокращением ранее занимаемой должности и конкретной должности не занимает.

Рассматриваемая на аттестационной комиссии деятельность сотрудника по ранее занимаемой должности, результаты и качество работы последнего, безусловно, должно иметь место при решении вопроса о дальнейшем трудоустройстве сотрудника и его соответствия предложенной для перевода должности, однако не может в указанном случае являться основанием для увольнения по п. 5 ч. 2 ст. 82 Закона, так как подобный вывод противоречит цели назначенной внеочередной аттестации.

#### ***6. В связи с грубым нарушением служебной дисциплины***

В соответствии с п. 6 ч. 2 ст. 82 ФЗ «О службе в ОВД» контракт, заключенный с сотрудником ОВД может быть расторгнут, а сотрудник соответственно может быть уволен со службы в связи с грубым нарушением служебной дисциплины. Сотрудникам подразделений по работе с личным составом следует помнить, что в Перечень нарушений служебной дисциплины, являющихся грубыми, закреплен в ст. 49 ФЗ «О службе в ОВД» и включает в себя четырнадцать позиций. К таким нарушениям относят:

- несоблюдение сотрудником ограничений и запретов, установленных законодательством Российской Федерации для данного вида службы;
- отсутствие по месту службы более четырех часов подряд (в служебное время) без уважительных причин;
- нахождение сотрудника на службе в состоянии опьянения любого вида, а равно его отказ от прохождения медицинского освидетельствования на состояние опьянения;
- отказ или уклонение сотрудника от прохождения медицинского освидетельствования (обследования) если его прохождение обязательно;
- неявка на заседание аттестационной комиссии для прохождения аттестации без уважительной причины;
- совершение сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, если такие действия дают основание для утраты к нему доверия;
- принятие необоснованного решения, которое повлекло нарушение сохранности имущества ОВД или иной ущерб этому имуществу, а равно его неправомерное использование;
- сокрытие фактов обращения к сотруднику лиц склоняющих его к совершению коррупционного правонарушения;
- публичные высказывания, суждения и оценки в отношении как деятельности государственных органов и их руководителей в целом, так и в отношении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения, при условии, что комментарии такого рода не входят в служебные обязанности сотрудника.

Кроме того, при условии, что совершенные сотрудником действия не влекут за собой уголовную ответственность, к грубым нарушениям служебной дисциплины также относятся факты:

- совершения сотрудником виновного действия (бездействия), которое повлекло за собой наступление одного или нескольких последствий:
  - 1) нарушение прав и свобод человека и гражданина;
  - 2) возникновение угрозы жизни и (или) здоровью людей;
  - 3) создание помех в работе или приостановление деятельности федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения;
  - 4) причинение иного существенного вреда гражданам и организациям;
- разглашения сведений, о которых сотрудник узнал в связи с выполнением служебных обязанностей, если они составляют государственную, служебную и иную охраняемую законом тайну;
- небрежного хранения вверенных для служебного пользования оружия и патронов к нему, повлекшее его (их) утрату;
- умышленного уничтожения или повреждения сотрудником имущества ОВД, повлекшие причинение существенного ущерба;

- нарушения сотрудником требований охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда) при условии, что это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия или либо заведомо создало реальную угрозу их наступления.

Изучение и анализ судебной практики увольнения сотрудников ОВД за грубое нарушение служебной дисциплины показывает, что наиболее часто оспаривается увольнение по причине прогула – отсутствия по месту службы без уважительных причин более четырех часов подряд в течение установленного служебного времени. Однако следует признать, что далеко не всегда должным образом оцениваются причины отсутствия сотрудника на службе. Не смотря на то, что «принятию решения об увольнении сотрудника ОВД со службы за грубое нарушение служебной дисциплины, то есть за несоблюдение им добровольно принятых на себя обязательств, предусмотренных законодательством должна предшествовать объективная оценка совершенного им деяния»<sup>1</sup>, такая оценка дается не всегда. Например, отсутствие сотрудника К. по месту службы при поданном рапорте о предоставлении дополнительных дней отдыха за выполнение служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени было расценено как прогул. В связи с этим К. был уволен из ОВД. Однако, суд, осуществляя проверку законности и обоснованности принятого решения установил, что К. не просто подал рапорт. Указанный документ был подписан непосредственным начальником истца, тем самым предоставление дополнительных дней отдыха было согласовано. Тот факт, что впоследствии руководитель не передал рапорт в отдел кадров, по мнению суда не может свидетельствовать об умышленном виновном поведении К. и, как следствие, о совершении им прогула<sup>2</sup>. В то же время, рассматривая аналогичные дела, суды приходят к выводу о законности увольнения, когда согласование с руководителем осуществлено устно. Так увольнение М. за грубое нарушение служебной дисциплины признано законным, поскольку на рапорте о предоставлении отгула по семейным обстоятельствам отсутствовала резолюция руководителя<sup>3</sup>. В то же время, рассматривая законность увольнений сотрудников связанных с за самовольным использованием ими дней отгулов, а также за самовольным уходом в различные отпуска, суды подчеркивают необходимость учета того факта, что не является прогулом использование дней отдыха в случае, если работодатель отказал в их предоставлении, а время использования работ-

---

<sup>1</sup> Определение Конституционного Суда Рос. Федерации [Электронный ресурс]: от 27 октября 2015 г. № 2386-О. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Определение Верховного Суда Рос. Федерации [Электронный ресурс]: от 3 сентября 2018 г. № 80-КГ18-8. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> Апелляционное определение Московского городского суда [Электронный ресурс]: от 8 февраля 2016 г. № 33-4245/2016г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов)<sup>1</sup>.

Большой объем жалоб поступает в суды и в связи с необоснованным увольнением сотрудников ОВД, по окончании периодов временной нетрудоспособности. В проводимых служебных проверках, являющимися основанием для увольнения сотрудника в связи с грубым нарушением служебной дисциплины, не всегда достоверно исследуются периоды, указанные в приказе о привлечении истца к дисциплинарной ответственности. Например, суд признал незаконным приказ об увольнении Р. и восстановил его на службе, установив, что в период отсутствия на службе истец находился на листке нетрудоспособности, в то время как в заключении служебной проверки по указанному факту говорилось об отсутствии Р. на службе без уважительных причин и оправдательных документов<sup>2</sup>. Верховный Суд Российской Федерации, рассматривая гражданское дело по иску К. к УМВД России по Ульяновской области разъяснил, что разрешая конкретное дело, суд должен действовать не произвольно, а в соответствии с общими принципами дисциплинарной ответственности: справедливостью, соразмерностью, законностью. Оценке подлежит вся совокупность обстоятельств конкретного рассматриваемого дела, и в том числе причины отсутствия сотрудника на службе. С учетом того факта, что конкретный перечень уважительных причин отсутствия на службе законодательно не определен, Верховный Суд обращает внимание на необходимость проверки обоснованности вынесения решений о признании конкретной причины отсутствия сотрудника ОВД на службе неуважительной. При этом подчеркивается, что болезнь, вследствие которой сотрудник объективно не имел возможности непосредственно исполнять свои служебные обязанности, может быть отнесена к уважительным причинам отсутствия на службе<sup>3</sup>. К спорным моментам зачастую относятся так же факты увольнения сотрудника, связанные с невыполнением обязанностей по сообщению о наступлении временной нетрудоспособности своему непосредственному руководителю. Принимая решения об увольнении сотрудника, не осуществившего уведомление непосредственного начальника о наступлении временной нетрудоспособности в возможно короткие сроки должностные лица ОВД апеллируют к положению п. 5 ч. 1 ст. 12 ФЗ «О службе в ОВД».

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации [Электронный ресурс]: от 17 марта 2004 г. № 2. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Апелляционное определение Московского областного суда [Электронный ресурс]: от 25 мая 2016 г. № 33-13980/2016. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> Определение Верховного Суда Рос. Федерации [Электронный ресурс]: от 22 января 2018 г. № 80-КГ17-11. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Однако в большинстве случаев указанные обстоятельства опровергаются в судебных заседаниях показателями свидетелей. Кроме того, поскольку форма и способ уведомления руководителя законодательно не определены, не имеет значения письменно, лично устно или посредством телефонного разговора осуществлено уведомление, по чьей инициативе происходил указанный разговор. Более того, по мнению Верховного Суда РФ, «само по себе неуведомление сотрудником непосредственного руководителя в возможно короткие сроки о наступлении временной нетрудоспособности не может служить основанием для признания неуважительными причин отсутствия такого сотрудника на службе»<sup>1</sup>.

В отдельных случаях суды принимают сторону сотрудников ОВД, относя время отсутствия на службе к вынужденному прогулу. Так, Х. была уволена со службы в органах внутренних дел в связи с прогулом (невыходом на службу по окончании действия листка нетрудоспособности). Однако судом установлено, что следующим за днем окончания больничного был выходной день, а с изменениями графика работы Х. ознакомлена не была. Судебной почерковедческой экспертизой установлено, что подпись от имени Х. в графике работы инспекторского состава выполнена иным лицом<sup>2</sup>. В связи с этим было принято решение о восстановлении Х. на службе в ОВД.

***7. В связи с неоднократным нарушением служебной дисциплины при наличии у сотрудника дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя***

В соответствии с п. 7 ч. 2 ст. 82 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» контракт подлежит расторжению, а сотрудник органов внутренних дел увольнению со службы в органах внутренних дел в связи с неоднократным нарушением служебной дисциплины при наличии у сотрудника дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя.

В силу ст. 47 указанного Федерального закона служебная дисциплина – соблюдение сотрудником органов внутренних дел установленных законодательством Российской Федерации, Присягой сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, дисциплинарным уставом органов

---

<sup>1</sup> Там же.

<sup>2</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда [Электронный ресурс]: от 9 февраля 2016 г. № 33-115/2016. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

внутренних дел Российской Федерации, контрактом, приказами и распоряжениями руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав.

Хотелось бы отметить, что привлечь сотрудника органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности можно только когда полномочный руководитель установил конкретную вину именно этого сотрудника и доказал ее в установленном законом порядке, в том числе и иницируя проведение служебной проверки. Ни в коем случае нельзя забывать о наличии принципа презумпции невиновности и виновной ответственности, то есть необходимо наличие вины как обязательного элемента состава правонарушения.

Совершенный проступок не может нести характер неопределенности и представлять их себя абстрактное понятие, которое основано на личном внутреннем мнении руководителя, виновность подчиненного не может быть опираться только на предположениях о фактах, которые не подтверждены в установленном порядке.

Таким образом, сотрудникам подразделений по работе с личным составом следует учитывать, что другое толкование рассмотренных выше норм законодательства приводит к возможному ограничению и сокращению прав сотрудников органов внутренних дел, что может привести к злоупотреблению своими правами со стороны руководителя в момент реализации своего исключительного права на привлечение сотрудника к дисциплинарной ответственности, в том числе по недостоверным, не подтвержденным основаниям. Необходимо наличие доказательства совершения сотрудником конкретных виновных действий, ответственность за нарушение которых предусмотрена конкретной нормой конкретного нормативно-правового акта, а также подтвердить факт ненадлежащего исполнения последним своих служебных обязанностей.

Также, к сожалению, часто встречаются случаи, что избранный вид дисциплинарного проступка в виде увольнения, не соответствует тяжести проступка. Выбирая какое-либо дисциплинарное взыскание необходимо всесторонне рассматривать личность привлекаемого к ответственности сотрудника. Выслугу лет, а так же наличие и количество за период службы взысканий и поощрений.

Хотелось бы обратить внимание сотрудников кадровых подразделений на ряд моментов, соблюдение которых позволит провести процедуру увольнения по данному основанию максимально правильно и избежать судебных разбирательств:

1. Необходимо удостовериться в наличии официального документа, в котором написано, что сотрудник обязан исполнять ту обязанность, которую он нарушил (не исполнил). Сотрудника можно привлечь к ответственным

ности за совершение нарушения (неисполнения) какой-то обязанности, установленной пунктом должностной инструкции, Правил внутреннего распорядка, контракта и т.д. Нарушение юридически незакрепленной обязанности не может служить основанием для наложения дисциплинарного взыскания.

2. По факту нарушений обязательно должен быть издан приказ, оформленный в соответствии со всеми требованиями предъявляемыми к документу того вида и подписанным уполномоченным на то лицом.

3. Необходимо уточнить, не истекли ли сроки для привлечения сотрудника к дисциплинарной ответственности. (Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, командировке. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.)

4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется сотруднику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия сотрудника на службе при наличии законных оснований для этого. Если сотрудник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт об отказе ознакомиться с приказом. При наличии возможности необходимо, чтобы этот акт подписали три сотрудника.

***8. По состоянию здоровья – на основании заключения военно-врачебной комиссии об ограниченной годности к службе в органах внутренних дел и о невозможности выполнять служебные обязанности в соответствии с замещаемой должностью при отсутствии возможности перемещения по службе***

***8.1. Невыполнение требования о том, что увольнение по состоянию здоровья допускается только в случае невозможности перевода или отказа сотрудника органов внутренних дел от перевода на иную должность в органах внутренних дел***

Данная причина для обращения в суды базируется на положениях ч. 7 ст. 82 Федерального закона «О службе в ОВД». В соответствии с ними расторжение контракта по основанию, предусмотренному п. 8 ч. 2 настоящей статьи, 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 пе-

ревода или отказа сотрудника органов внутренних дел от перевода на иную должность в органах внутренних дел.

В этой связи сотрудникам подразделений по личному составу следует учитывать, что заключение военно-врачебной комиссии зачастую ограничивает возможность выполнять служебные обязанности по замещаемой должности, но допускает возможность выполнения служебных обязанностей по другой должности, для которой необходима более низкая группа предназначения.

Суды, в частности, отмечают, что «требований для перевода сотрудника органов внутренних дел на равнозначную или нижестоящую должность закон не устанавливает»<sup>1</sup>. А это означает, что сотруднику обязаны предложить все имеющиеся вакантные должности, включая должности рядового и младшего начальствующего состава (для лиц, имеющих специальное звание среднего или старшего начальствующего состава).

## ***8.2. Увольнение в период временной нетрудоспособности сотрудника***

Данное основание не является очень распространенным, однако периодически встречается. Сотрудникам подразделений по работе с личным составом следует помнить, что в соответствии с ч. 12 ст. 89 Федерального закона «О службе в ОВД» увольнение со службы в органах внутренних дел сотрудника органов внутренних дел в период его временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске или в командировке не допускается за исключением ряда случаев, к которым увольнение по состоянию здоровья не относится.

---

<sup>1</sup> Определение Верховного Суда Рос. Федерации [Электронный ресурс]: от 9 апреля 2018 г. № 56-КГ18-4. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

#### **§ 4. Рекомендации по совершенствованию процедуры прекращения или расторжения контракта о службе в органах внутренних дел**

Исходя из анализа основных причин обращений в суды сотрудников органов внутренних дел, уволенных со службы (из числа удовлетворенных исков), сотрудникам подразделений по работе с личным составом необходимо помнить, что порядок прекращения или расторжения контракта регулируется одновременно и законодательством, регулирующим прохождение службы в органах внутренних дел, и трудовым законодательством. В настоящее время Договорно-правовым департаментом МВД России разработаны методические рекомендации по взаимодействию правовых, кадровых, тыловых и финансовых подразделений при осуществлении процедуры увольнения сотрудников со службы в органах внутренних дел Российской Федерации, приложением к которым являются алгоритмы действий кадровых подразделений при осуществлении процедуры увольнения сотрудников со службы в органах внутренних дел в зависимости от оснований, послуживших поводом для прекращения или расторжения контракта о службе в органах внутренних дел. Выполнение данных методических рекомендаций позволит сократить число претензий, в том числе в виде исков в суды, поступающих от увольняемых сотрудников.

В то же время есть ряд положений, не отраженных в названных выше алгоритмах, но которые необходимо учитывать сотрудникам подразделений по работе с личным составом при подготовке документов об увольнении сотрудника органов внутренних дел.

Так, Федеральный закон «О службе в ОВД» предусматривает обязательное уведомление о предстоящем увольнении по определенным основаниям:

- ч. 5 ст. 36 устанавливает, что при упразднении (ликвидации) территориального органа или подразделения либо сокращении должностей в органах внутренних дел сотрудник органов внутренних дел уведомляется в письменной форме о предстоящем увольнении со службы в органах внутренних дел не позднее чем за два месяца до его увольнения;

- ч. 1 ст. 86 говорит о том, что сотрудник органов внутренних дел должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за семь рабочих дней до дня истечения срока действия срочного контракта.

В свою очередь п. 8 Порядка представления сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации к увольнению со службы в органах внутренних дел Российской Федерации и оформления документов, связанных с прекращением или расторжением контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации, увольнением со службы в органах внутренних дел Российской Федерации и исключением из реестра сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденного Приказом МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утвержде-

нии Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации», предусмотрено обязательное вручение уведомления о прекращении или расторжении контракта и увольнении со службы в органах внутренних дел Российской Федерации:

- не позднее двух месяцев до дня прекращения (расторжения) контракта и увольнения – при увольнении по основанию, предусмотренному пп. 8, 9 или 11 ч. 2 ст. 82 Федерального закона «О службе в ОВД»;

- не позднее двух недель до дня расторжения контракта и увольнения – при увольнении по основанию, предусмотренному пп. 5, 12 или 13 ч. 2 ст. 82 Федерального закона «О службе в ОВД»;

- не позднее семи рабочих дней до истечения срока действия срочного контракта – при увольнении по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 82 Федерального закона «О службе в ОВД».

Указанное уведомление составляется в двух экземплярах, с каждым из которых сотрудник знакомится с указанием даты ознакомления. Один экземпляр передается сотруднику, другой хранится в его личном деле. В случае отказа сотрудника от получения уведомления сотрудником кадрового подразделения или иным сотрудником по решению руководителя составляется соответствующий акт в произвольной форме. При отсутствии возможности вручения сотруднику, подлежащему увольнению, уведомления по месту службы оно направляется заказным письмом с уведомлением о вручении по месту жительства (месту пребывания) сотрудника, указанному в личном деле. Невручение или несвоевременное вручение указанного уведомления, а также его направление заказным письмом по почте без учета срока пересылки и хранения до момента обращения могут привести к тому, что суды будут признавать процедуру увольнения нарушенной, а, следовательно, само увольнение незаконным.

Еще одним важным моментом является право увольняемого сотрудника в любой момент отозвать ранее поданный рапорт о расторжении контракта и увольнении со службы в органах внутренних дел по собственной инициативе. Это право предоставляется ч. 2 ст. 84 Федерального закона «О службе в ОВД» и реализуется в письменной форме. В этом случае контракт с сотрудником не расторгается и увольнение со службы не производится, если на замещаемую этим сотрудником должность в органах внутренних дел не приглашен другой сотрудник или гражданин и (или) имеются законные основания для отказа такому сотруднику или гражданину в назначении на данную должность. Также следует учитывать, что если по истечении срока предупреждения о расторжении контракта и об увольнении со службы в органах внутренних дел контракт не расторгнут и сотрудник органов внутренних дел не настаивает на увольнении, действие контракта продолжается на прежних условиях. В случае если сотрудник сначала отзывает свой рапорт о расторжении контракта, а спустя какое-то время повторно его подает, необходимо проводить процедуру увольнения

заново, с соблюдением всех требований, предусмотренных Приказом МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».

Также следует учитывать, что ст. 80 Трудового кодекса предусматривает, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен данным Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. В то же время ч. 1 ст. 84 Федерального закона «О службе в ОВД» отмечает сотрудник органов внутренних дел имеет право расторгнуть контракт и уволиться со службы в органах внутренних дел по собственной инициативе до истечения срока действия контракта, подав в установленном порядке рапорт об этом за один месяц до даты увольнения. Таким образом, срок подачи рапорта о расторжении контракта для сотрудников органов внутренних дел увеличен более чем в два раза. Это обусловлено тем, что порядок замещения должностей в органах внутренних дел гораздо сложнее, чем замещение какой-либо вакансии в других организациях или предприятиях. Увеличенный срок предупреждения о расторжении контракта также обусловлен необходимостью подготовить для увольнения достаточно большое количество документов и произвести полный расчет с увольняемым сотрудником.

И хотя с согласия руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя контракт может быть расторгнут и сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в органах внутренних дел до истечения срока предупреждения о расторжении контракта и об увольнении со службы, его сокращение может негативно сказаться на возможности выполнить все требования, предусмотренные Федеральным законом «О службе в ОВД», Приказом МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» и Трудовым кодексом. В связи с этим, если увольняемый сотрудник просит сократить срок, за который он должен предупредить о своем желании расторгнуть контракт о службе в органах внутренних дел, прежде чем удовлетворять данную просьбу, сотрудник подразделения по работе с личным составом должен убедиться в том, что он успеет выполнить все предусмотренные законодательством требования в сокращенный срок.

Так, п. 8 ст. 89 Федерального закона «О службе в ОВД» указывает, что в последний день службы сотрудника органов внутренних дел уполномоченный руководитель или по его поручению иное должностное лицо обязаны выдать этому сотруднику трудовую книжку и осуществить с ним *окончательный расчет*. В свою очередь ст. 140 Трудового кодекса РФ

предусматривает, что при прекращении трудового договора выплата **всех сумм**, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. Следует помнить, что в число сумм, подлежащих выплате, входит и компенсации за форменное обмундирование, определяемая в соответствии с приказом МВД России от 10 января 2013 г. № 8 «Об утверждении Порядка выплаты денежной компенсации вместо положенных по нормам снабжения предметов вещевого имущества личного пользования отдельным категориям сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и возмещения увольняемыми сотрудниками стоимости выданных им предметов вещевого имущества личного пользования». В этой связи при подготовке приказа о прекращении или расторжении контракта с сотрудником органов внутренних дел в случае, если он увольняется с правом ношения форменной одежды, необходимо выяснять, желает ли сотрудник получить форменное обмундирование, либо он желает получить за него компенсацию. Следует помнить, что несвоевременная выплата компенсации за форменное обмундирование влечет для работодателя ответственность, предусмотренную ст. 236 Трудового кодекса, которая предусматривает обязательную материальную ответственность работодателя за нарушение установленного срока выплат при увольнении, к которым относится и компенсация за форменное обмундирование, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после увольнения по день фактического расчета включительно.

Кроме того, следует учитывать, что исходя из положений ч. 8 ст. 82 Федерального закона «О службе в ОВД», при наличии одновременно нескольких оснований прекращения или расторжения контракта, предусмотренных ч. 1, пп. 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12 и 16 ч. 2 и пп. 1 и 3 ч. 3 указанной статьи, контракт прекращается или расторгается по одному из этих оснований по выбору сотрудника органов внутренних дел. А это означает, что если сотрудник органов внутренних дел до увольнения или даже после него получит заключение ВВК о том, что он признан негодным к прохождению службы в органах внутренних дел, то он вправе будет изменить основание для своего увольнения.

## Заключение

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что основные нормативные документы, регламентирующие порядок прекращения службы в органах внутренних дел, были приняты в 2011 и 2012 гг., в связи с чем за последние годы сложилась новая судебная практика по разрешению вопросов возникающих при прекращении или расторжении контракта о службе в органах внутренних дел. В этой связи в настоящей работе осуществлено комплексное исследование современного состояния правоприменительной практики нормативных правовых актов, касающихся оснований и порядка расторжения контракта о службе в органах внутренних дел, а также выявлены основные причины обращений сотрудников органов внутренних дел, уволенных со службы, по которым судами было принято решение об удовлетворении исковых требований.

Следует отметить, что с появлением контракта о службе в системе МВД России намного активнее пошло сближение норм трудового и административного права, регламентирующих личные служебно-трудовые права, сотрудников органов внутренних дел. Прохождение службы по контракту подчёркивает её добровольность, создаёт условия, для материального стимулирования, позволяет успешнее решать задачу гармоничного сочетания личных и государственных интересов. Служебно-трудовые отношения) на основе контракта о службе представляют собой новую модель служебно-контрактных отношений в органах внутренних дел, базирующуюся на договорном методе возникновения и регулирования. Поэтому контракт о службе следует считать одним из самых перспективных оснований и организационно-правовых способов поступления граждан РФ на службу в органы внутренних дел.

Также можно отметить, что сам по себе факт прекращения контракта не свидетельствует о безальтернативном увольнении сотрудника. В случае прекращения контракта, в соответствии с ч. 1 ст. 82 ФЗ «О службе в ОВД» сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в органах внутренних дел. В настоящее время законодательно закреплены как основания, при которых контракт может быть расторгнут, а сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в органах внутренних дел и так и обстоятельства при которых контракт подлежит расторжению, а сотрудник – увольнению. Являясь завершающим этапом прохождения службы в органах внутренних дел, прекращение службы, в частности основания прекращения служебных отношений и порядок увольнения сотрудников органов внутренних дел, подробно регламентированы. Прекращение служебных правоотношений по основаниям, не предусмотренным законом или с нарушением установленного порядка, влечет за собой право сотрудника требовать восстановления на службе в судебном порядке либо

путем обращения к вышестоящему руководителю (начальнику) в порядке разрешения служебного спора.

Практика показывает, что в суды обращаются лица, уволенные по любым без исключения основаниям. В то же время, можно отметить, что лица, контракт с которыми расторгнут по основаниям, предусмотренным п. 1 (по соглашению сторон), п. 2 (по инициативе сотрудника) и п. 4 (по выслуге лет, дающей право на получение пенсии) ч. 2 ст. 82 Федерального закона «О службе в ОВД», достаточно редко обращаются в суды в связи с нарушением их прав при увольнении, в то время как увольнения по другим основаниям гораздо чаще являются основанием для обращений в суды. Одними из основных причин обращения в суды, по которым принимаются положительные решения, в настоящее время являются несвоевременность выплаты компенсации за форменное обмундирование; невручение (нарушение срока вручения) уведомления о предстоящем расторжении (прекращении) контракта и увольнении из органов внутренних дел; увольнение в связи с истечением срока действия срочного контракта, который должен был быть признан бессрочным; увольнение во время нахождения в период временной нетрудоспособности; невыполнение просьбы сотрудника об отзыве рапорта об увольнении из органов внутренних дел, поданной до дня увольнения из органов внутренних дел и ряд других.

## Список используемых нормативных правовых актов

1. Конституция Российской Федерации : официальный текст. – М. : Норма, 2014.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации : [федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ] // Рос. газ. – 1996. – 18 июня. – № 113.
3. О полиции : федер. закон : [от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ] // Рос. газ. – 2011. – 8 февр. – № 25.
4. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федер. закон : [от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ] // Рос. газ. – 2011. – 7 дек. – № 275.
5. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федер. закон : [от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ] // Рос. газ. – 2011. – 21 июля. – № 157.
6. Об утверждении Порядка выплаты денежной компенсации вместо положенных по нормам снабжения предметов вещевого имущества личного пользования отдельным категориям сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и возмещения увольняемыми сотрудниками стоимости выданных им предметов вещевого имущества личного пользования : приказ МВД России : [от 10 января 2013 г. № 8].
7. Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России : [от 31 января 2013 г. № 65].
8. Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России : [от 1 февраля 2018 г. № 50].

**Методические (практические) рекомендации**

**ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ РАСТОРЖЕНИЯ КОНТРАКТА  
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

**Авторский коллектив:**

кандидат юридических наук  
**Боева** Милана Александровна;

кандидат юридических наук  
**Бондарев** Александр Александрович;

**Мишина** Юлия Вячеславовна;

кандидат юридических наук  
**Смоляков** Андрей Иванович

Свидетельство о государственной аккредитации  
Рег. № 2660 от 02.08.2017 г.  
Подписано в печать 13.11.2018 г. Формат 60x90<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Усл. печ. л. 2,94. Тираж 55 экз. Заказ № 123.

Орловский юридический институт МВД России имени В.В. Лукьянова.  
302027, г. Орел, ул. Игнатова, 2.