

МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Барнаульский юридический институт МВД России

И.Г. Бублик, А.С. Селиванов, Г.Б. Федоренко

**Судебные споры, связанные
с расторжением служебного контракта
с участковым уполномоченным полиции**

Учебное пособие



Барнаул
2021

УДК 347.9:351.74
ББК 67.410.1 + 67.401.133.12
Б 90

Рецензенты:
судья Ленинского районного суда г. Барнаула
Алтайского края А.Я. Аман;
судья Алтайского краевого суда А.А. Скляр.

**Бублик, Иван Геннадьевич, Селиванов, Алексей Сергеевич,
Федоренко, Галина Борисовна.**

Б 90 Судебные споры, связанные с расторжением служебного
контракта с участковым уполномоченным полиции : учебное
пособие / И.Г. Бублик, А.С. Селиванов, Г.Б. Федоренко. –
Барнаул : Барнаульский юридический институт МВД России,
2021. – 40 с.

ISBN 978-5-94552-462-0

Учебное пособие посвящено вопросам оспаривания фактов
неправомерного расторжения контракта с участковыми
уполномоченными полиции. Раскрыты особенности реализации трудовых
отношений в органах внутренних дел.

Предназначено для углубленного изучения материала дисциплины
«Трудовое право» по темам «Трудовой договор», «Трудовые споры
и порядок их разрешения» по специальности 40.05.02
«Правоохранительная деятельность» обучающимися в образовательных
организациях высшего образования системы МВД России
и использования сотрудниками подразделений участковых
уполномоченных полиции, правовых подразделений МВД России.

УДК 347.9:351.74
ББК 67.410.1 + 67.401.133.12

ISBN 978-5-94552-462-0

© Бублик И.Г., Селиванов А.С.,
Федоренко Г.Б., 2021
© Барнаульский юридический
институт МВД России, 2021

Введение

Предлагаемая работа написана в качестве учебного пособия для обучающихся ведомственных вузов системы МВД по специальности 40.05.02 «Правоохранительная деятельность» как дополнительная учебно-информационная база дисциплины «Трудовое право» с учетом специфики выбранной специальности.

Данное пособие будет иметь не только образовательное, но и практическое значение для будущих участковых уполномоченных полиции с учетом того, что служебная деятельность участкового уполномоченного полиции достаточно многогранна, что, в свою очередь, является фактором возникновения многих служебных споров, разрешение которых во многих случаях переносится в суд. Пособие дает представление о наиболее частых судебных спорах по вопросам расторжения служебного контракта с сотрудником органов внутренних дел по причине его виновного поведения.

Данное пособие состоит из введения, заключения и четырех параграфов. Содержание пособия с точки зрения образовательного процесса относится к изучению тем «Трудовой договор», «Трудовые споры и порядок их разрешения» по дисциплине «Трудовое право». Поскольку стандартные учебные издания – учебники и учебные пособия – не содержат толкования и судебных примеров увольнения именно сотрудников органов внутренних дел (расторжения служебного контракта с ними), то данное пособие заполнит этот пробел, что позволит обучающимся в будущем более осознанно относиться к несению службы и выполнению своих служебных обязанностей.

Структура пособия позволяет эффективно и логично воспринимать предлагаемый материал, т.к. по смыслу идет от общего к частному. Первый параграф посвящен общим основаниям расторжения служебного контракта, связанного с виновным поведением сотрудника органа внутренних дел. В данном параграфе перечисляются именно те основания расторжения контракта, по которым может быть уволен сотрудник ОВД (в т.ч. участковый уполномоченный полиции) в связи со своим виновным поведением по инициативе руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя. Поскольку в Федеральном законе 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 – Закон о службе) в статье 82 поименованы все основания расторжения контракта без градации на группы: расторжение по инициативе

сотрудника, расторжение по инициативе уполномоченного руководителя (которое может быть и связано, и не связано с виновным поведением сотрудника), а также расторжение контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, то данный параграф имеет структурированную информацию по основаниям увольнения, связанным именно с виновным поведением сотрудника.

Второй, третий и четвертый параграфы посвящены уже более детальному рассмотрению отдельных оснований расторжения контракта.

§ 1. Общие основания расторжения служебного контракта, связанного с виновным поведением сотрудника органов внутренних дел

Статья 82 Закона о службе содержит общие основания для расторжения или прекращения контракта, заключенного с сотрудником ОВД, не разделяя на основания, связанные либо не связанные с виновным поведением сотрудника, либо с обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. В связи с этим мы выделим и кратко охарактеризуем данные основания.

Итак, сотрудник ОВД может быть уволен со службы в органах внутренних дел:

1. «В связи с грубым нарушением служебной дисциплины».

Согласно статье 49 Закона о службе нарушением служебной дисциплины (дисциплинарным проступком) «признается виновное действие (бездействие), выразившееся в нарушении сотрудником органов внутренних дел законодательства Российской Федерации, дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации, должностного регламента (должностной инструкции), правил внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, либо в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в органах внутренних дел, и требований к служебному поведению, либо в неисполнении (ненадлежащем исполнении) обязательств, предусмотренных контрактом, служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) при выполнении основных обязанностей и реализации предоставленных прав».

Перечень грубых нарушений служебной дисциплины содержится в ч. 2 ст. 49 Закона о службе. К ним относятся: несоблюдение установленных законом ограничений и запретов; прогул (отсутствие сотрудника на службе более 4 часов подряд без уважительных причин); нахождение в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического или токсического); отказ от медицинского освидетельствования (на опьянение, а также в случаях, предусмотренных законодательством); разглашение сведений, составляющих тайну; небрежное хранение вверенного оружия; причинение материального вреда имуществу, находящемуся в оперативном управлении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел; нарушение требований охраны труда, повлекшее тяжкие последствия; причинение виновными действиями нарушений прав и свобод человека и гражданина; сокрытие факта обращения каких-либо лиц в целях склонения сотрудника к совершению коррупционного правона-

рушения; публичные высказывания, суждения и оценки, в т.ч. в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, если это не входит в служебные обязанности сотрудника.

Для увольнения по данному основанию достаточно только одного из перечисленных дисциплинарных проступков, совершенных сотрудником, при соблюдении всех правил привлечения к дисциплинарной ответственности.

2. «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».

Для увольнения по данному основанию необходимо, чтобы сотрудник совершил дисциплинарный проступок при наличии непогашенного (полученного в течение года до вновь совершенного и не снятого в качестве мер поощрения) дисциплинарного проступка.

Увольнение по двум перечисленным основаниям более подробно будет рассмотрено в третьем параграфе пособия.

3. «В связи с отказом сотрудника от перевода на нижестоящую должность в органах внутренних дел в порядке исполнения дисциплинарного взыскания».

В статье 50 Закона о службе перечислены все виды взысканий, которые могут налагаться на сотрудников ОВД, в т.ч. участковых уполномоченных полиции, в ряде взысканий есть и «перевод на нижестоящую должность». Однако данный вид взыскания может применяться только в случае совершения участковым уполномоченным полиции (а также любым сотрудником ОВД) либо неоднократного нарушения им служебной дисциплины при наличии письменно наложенного ранее взыскания, либо грубого нарушения служебной дисциплины. Причем сделаем акцент на том, что данные обстоятельства сами по себе являются самостоятельными основаниями для увольнения, что мы уже рассмотрели ранее, и это альтернативное право уполномоченного руководителя, какой вид взыскания применить: оставить сотрудника на службе, хоть и в нижестоящей должности, либо уволить.

Перевод сотрудника на нижестоящую должность осуществляется в порядке наложения дисциплинарного взыскания (п. 4 ч. 7 ст. 30 Закона о службе). Само же увольнение имеет достаточно сложный юридический состав, в который включается не только факт наложения дисциплинарного взыскания, но и факт отсутствия воли провинившегося сотрудника осуществлять службу в нижестоящей должности. В этом случае работает конституционный принцип «свободы труда» и «запрета принудительного

труда», т.к. никто не может быть принужден к выполнению работы, не обусловленной согласием работника (сотрудника). Любое существенное изменение условий трудового договора (в данном случае контракта) должно быть согласовано сторонами.

Таким образом, отказ сотрудника нести службу в нижестоящей должности дает основание уполномоченному руководителю расторгнуть с ним контракт. В этом случае не виновное поведение сотрудника напрямую лежит в основе увольнения по данному основанию, а оно лишь обусловлено виновным поведением сотрудника.

Для судебной практики характерны случаи, когда уволенный сотрудник ОВД по данному основанию пытается признать решение руководителя незаконным и признать его уволенным по выслуге лет (при наличии такой выслуги). Причем до оспаривания данного увольнения использует средства, которые, как известно, «все хороши», например, уходит на «больничный». Но и такие средства могут сыграть злую шутку. Яркой иллюстрацией подобного случая может послужить решение Вахитовского районного суда г. Казани от 24 мая 2017 г. по делу № 2-4922/2017.

Довод истца о том, что он должен быть уволен по выслуге срока службы, дающего право на пенсию, а не в связи с отказом от перевода на иную должность в органах внутренних дел, поскольку им неоднократно подавались рапорты, является необоснованным. Два рапорта Р.Р. на имя заместителя министра внутренних дел по ... и Министра внутренних дел по ... об увольнении со службы по п. 4 ч. 2 ст. 82 Закона о службе поступили в МВД по РТ ... и зарегистрированы надлежащим образом. В соответствии с ч. 1 ст. 84 Закона о службе 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. Однако в соответствии с ч. 12 ст. 89 Закона о службе увольнение со службы в органах внутренних дел сотрудника в период его временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске или в командировке не допускается, за исключением ряда случаев, предусмотренных нормами данного федерального закона. Увольнение сотрудника по собственной инициативе к исключительным случаям, предусмотренным ч. 12 ст. 89 Закона о службе, не предусмотрен. Таким образом, увольнение в период временной нетрудоспособности истца (с ... по ...) по данному основанию невозможно. В первый рабочий день МВД по РТ было реализовано увольнение истца в связи с отказом от перевода на нижестоящую должность. В указанных обстоятельствах суд считает, что приказ ...

л/с от ... вынесен законно и обоснованно, оснований для его отмены судом не установлено¹.

4. «В связи с нарушением условий контракта сотрудником».

Расторжение контракта по данному основанию является достаточно сложным и, как показывает судебная практика, многие дела рассматриваются именно в пользу уволенного сотрудника, поскольку увольнение по данному основанию должно быть обоснованным детально и объективно мотивированным.

Так, неправомерно увольнять сотрудника по данному основанию, если при наличии условия в контракте о службе в течение определенного периода сотрудник увольняется ранее по собственной инициативе. Несмотря на, казалось бы, очевидное нарушение условий контракта, данное основание для увольнения применить нельзя, т.к. в данном случае сотрудник реализует свое право на свободное распоряжение своими способностями к труду (конституционный принцип свободы труда)².

Ещё одним примером необоснованного решения об увольнении по данному основанию может служить пример из судебной практики.

«Е. обратился в суд с иском к органу внутренних дел о признании незаконным и об отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения со службы, а также о восстановлении на службе.

В обоснование предъявленных требований Е. указал, что проходил службу в органах внутренних дел, был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения со службы в органах внутренних дел в связи с нарушением условий контракта сотрудником по п. 15 ч. 2 ст. 82 федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ. Е. полагал, что данное дисциплинарное взыскание является незаконным, поскольку наложено на него без учета тяжести совершенного проступка и его характера, а также отношения Е. к службе и его прежнего поведения.

Решением городского суда в удовлетворении исковых требований Е. отказано. Истцом были поданы жалобы в вышестоящие судебные инстанции. <...>. Принимая во внимание все обстоятельства и характер совершенного Е. в рамках исполнения служебных обязанностей проступка, в т.ч. отсутствие с его стороны корыстных целей и мотивов, ненаступления каких-либо негативных последствий в результате этого проступка, а также учитывая прежнее поведение истца, который за период прохождения службы в органах внутренних дел к дисциплинарной ответственности не привлекался, вместе с тем неоднократно был представлен

¹ Решение 24 мая 2017 г. по делу № 2-4922/2017 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/tYnpgdVxqtHA/#top> (дата обращения: 24.09.2020).

² Определение Верховного Суда РФ от 18.11.2011 № 46-В11-25 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

к награждению ведомственными наградами, зарекомендовал себя с положительной стороны как подготовленный сотрудник, способный решать оперативно-служебные задачи на профессиональном уровне, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации сделала вывод о том, что такое дисциплинарное взыскание, как увольнение со службы в органах внутренних дел, не соответствует тяжести совершенного Е. проступка.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила решение суда первой инстанции и приняла по делу новое решение, которым удовлетворила исковые требования Е.»¹.

5. «В связи с несоблюдением сотрудником ограничений и запретов, установленных федеральными законами».

Данное основание для увольнения сотрудника полиции является дублирующим некоторые ранее приведенные основания увольнения, т.к. несоблюдение сотрудниками запретов и ограничений, установленных законами РФ, относится к грубому нарушению служебной дисциплины.

Однако, несмотря на несколько дублирующую роль данного основания (например, за занятие предпринимательской деятельностью можно уволить сотрудника по данному основанию или в связи с утратой доверия), оно не является излишним, возможно, причиной увольнения станет не нарушение конкретного запрета или ограничения, а целая совокупность, либо данное основание по своей сути будет более точным, исходя из конкретных сложившихся обстоятельств дела. Выбор надлежащего основания для расторжения контракта принадлежит уполномоченному руководителю.

Ограничения и запреты, связанные со службой в ОВД, предусмотрены следующими нормами федерального законодательства: статьей 14 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», статьей 29 Федерального закона от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции», статьями 7.1 и 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», статьей 17 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федера-

¹ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена государственная служба), утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 15 ноября 2017 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ции» и 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».

6. *«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».*

Данное основание для расторжения контракта безусловно, поскольку соблюдение норм закона является обязанностью как для участкового уполномоченного полиции, так и для любого сотрудника ОВД. Представление же подложных документов либо ложных сведений говорит о нарушении данной обязанности, что однозначно должно привести к расторжению служебного контракта с таким сотрудником. Главный акцент в процедуре увольнения по данному увольнению в том, что результатами служебной проверки должны быть точно установлены подложность представленных документов либо ложность представленных сведений.

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».*

При применении данного основания для увольнения самым главным условием является наличие вступившего в законную силу приговора суда. Исключение – когда с сотрудником можно расторгнуть контракт ранее: «Если на день вступления в законную силу приговора суда сотрудник находился под стражей, контракт расторгается со дня фактического заключения сотрудника под стражу»¹.

8. *«В связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел».*

¹ Часть 11 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» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Сотрудник, совершивший проступок, порочащий честь и достоинство, подлежит безусловному увольнению. Трудность и одновременно легкость применения данного основания для увольнения заключается в том, что нет легального определения проступка, порочащего честь сотрудника ОВД, категория является оценочной, зависящей от обстоятельств каждой конкретной ситуации. Данное основание будет рассмотрено во втором параграфе пособия.

9. «В связи с утратой доверия» в случаях, предусмотренных ст. 82.1 Закона о службе. Увольнение по данному основанию также можно отнести к дублирующим другие основания. Наиболее детально рассмотрению этого основания посвящен параграф четвертый пособия.

§ 2. Увольнение в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел

Увольнение по данному основанию является одним из самых распространенных, а потому и часто оспариваемых в суде. Причем особенность этого основания заключается в том, что ни в каком нормативном акте не содержится определения проступка, порочащего честь сотрудника. Это понятие собирательное и относится к категориям оценочным.

Стоит руководствоваться разъяснением Конституционного Суда РФ в определении от 03.07.2014 № 1486-О, где говорится, что причиной увольнения выступает поступок, прямо влияющий на авторитет органов внутренних дел, и противоречащий требованиям, которые предъявляются к сотрудникам полиции, независимо от того, предусмотрена за него административная или уголовная ответственность или нет¹.

Согласно части 4 статьи 7 федерального закона «О полиции» сотрудник полиции как в служебное время, так и вне службы должен воздерживаться от любых действий, которые могут вызвать сомнение в его беспристрастности или нанести ущерб авторитету полиции.

Сотрудник ОВД не должен допускать злоупотреблений служебными полномочиями, соблюдать установленные законодательством ограничения и запреты, связанные со службой, а также соблюдать требования к служебному поведению сотрудника (п. 12 ч. 1 ст. 12 Закона о службе).

¹ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Мингазутдинова Ильдара Галимзяновича на нарушение его конституционных прав пунктом 9 части 3 статьи 82 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс]: определение Конституционного Суда РФ от 03.07.2014 № 1486-О. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

В силу пункта 2 ч. 1 ст. 13 данного федерального закона, предусматривающего требования к служебному поведению сотрудника органов внутренних дел, «при осуществлении служебной деятельности, а также во внеслужебное время сотрудник органов внутренних дел должен заботиться о сохранении своих чести и достоинства, не допускать принятия решений из соображений личной заинтересованности, не совершать при выполнении служебных обязанностей поступки, вызывающие сомнение в объективности, справедливости и беспристрастности сотрудника, наносящие ущерб его репутации, авторитету федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, а также государственной власти».

При анализе вышеперечисленных норм можно сформировать представление, какое же поведение сотрудника оценивается как проступок, порочащий честь. Однако полного перечня таких проступков просто невозможно составить, настолько объективная реальность богата на обстоятельства и события, поэтому в каждом конкретном случае необходимо аргументировать поведение сотрудника именно как проступок (действие либо бездействие), не сопоставимый с представлением о должном образе сотрудника органов внутренних дел.

У многих действующих сотрудников полиции формируется мнение, что по данному основанию могут уволить «за всё», и это происходит именно по тем причинам, что перечень (как мы указали выше) таких проступков просто невозможно составить.

Участковым уполномоченным полиции в качестве превентивных мер следует обратить внимание на то, что увольнение по данному основанию безусловное, такой вывод сделал Верховный Суд РФ, т.е. за действия сотрудника полиции, которые несовместимы с возложенной на него высокой миссией обществом и государством, однозначно последует увольнение, и суды крайне редко (практически в порядке исключения) могут признать незаконным такое решение руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя.

Приведем в качестве иллюстрации к вышесказанному пример из судебной практики.

А. обратился в суд с иском к территориальному органу внутренних дел по субъекту Российской Федерации о признании увольнения незаконным и восстановлении на службе.

В обоснование требований А. указал, что проходил службу в органах внутренних дел, был уволен из органов внутренних дел по п. 9 ч. 3 ст. 82 федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел. А. считал увольнение незаконным, поскольку подобного проступка он не

совершал. При увольнении А. ответчиком не учтены соразмерность примененного взыскания совершенному проступку, отношение А. к исполнению служебных обязанностей, его характеристика.

Решением районного суда, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда, иски требования А. удовлетворены.

Судом установлено, что основанием к увольнению А. со службы в органах внутренних дел послужило заключение служебной проверки территориального органа внутренних дел по субъекту Российской Федерации, из которого следует, что 20 августа 2013 г. сотрудниками полиции задержан находившийся в отпуске А., который в грубой форме, выражаясь нецензурной бранью, требовал от наряда полиции не задерживать граждан Республики Узбекистан для проверки соблюдения правил въезда в Российскую Федерацию и режима проживания в Российской Федерации, угрожая принять меры к сотрудникам полиции после выхода из отпуска. По заключению служебной проверки А., нарушив положения Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства внутренних дел Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. № 1138 (действовавшего в период возникновения спорных отношений), совершил проступок, порочащий честь сотрудника полиции, в связи с чем подлежит увольнению.

Разрешая спор и удовлетворяя заявленные А. требования, суд первой инстанции исходил из того, что совершенный истцом проступок порочит честь сотрудника правоохранительных органов, однако ответчиком при проведении служебной проверки в нарушение требований Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации не установлены объективно и всесторонне обстоятельства совершения проступка, а также обстоятельства, смягчающие или отягчающие ответственность сотрудника органов внутренних дел. Мера ответственности в виде увольнения применена к А. без учета тяжести совершенного проступка, степени вины, прежнего поведения истца и его отношения к службе.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации нашла приведенные выводы судебных инстанций основанными на неправильном применении и толковании норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Согласно части 4 ст. 7 федерального закона «О полиции» сотрудник полиции как в служебное, так и во внеслужебное время должен воздерживаться от любых действий, которые могут вызвать сомнение в его беспристрастности или нанести ущерб авторитету полиции.

Сотрудник органов внутренних дел обязан не допускать злоупотреблений служебными полномочиями, соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел, а также соблюдать требования к служебному поведению сотрудника (п. 12 ч. 1 ст. 12 Закона о службе).

В силу пункта 2 ч. 1 ст. 13 данного федерального закона, предусматривающего требования к служебному поведению сотрудника органов внутренних дел, при осуществлении служебной деятельности, а также во внеслужебное время сотрудник органов внутренних дел должен заботиться о сохранении своих чести и достоинства, не допускать принятия решений из соображений личной заинтересованности, не совершать при выполнении служебных обязанностей поступки, вызывающие сомнение в объективности, справедливости и беспристрастности сотрудника, наносящие ущерб его репутации, авторитету федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, а также государственной власти.

Согласно части 1 ст. 49 Закона о службе нарушением служебной дисциплины (дисциплинарным проступком) признается виновное действие (бездействие), выразившееся в нарушении сотрудником органов внутренних дел законодательства Российской Федерации, дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации, должностного регламента (должностной инструкции), правил внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, либо в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в органах внутренних дел, и требований к служебному поведению, либо в неисполнении (ненадлежащем исполнении) обязательств, предусмотренных контрактом служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) при выполнении основных обязанностей и реализации предоставленных прав.

Согласно пункту 6 ч. 1 ст. 50 Закона о службе на сотрудника органов внутренних дел в случае нарушения им служебной дисциплины может налагаться дисциплинарное взыскание в виде увольнения со службы в органах внутренних дел по соответствующим основаниям. Порядок и сроки применения к сотрудникам органов внутренних дел дисциплинарных взысканий установлены ст. 51 данного федерального закона.

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 т.ч. 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 (определение Конституционного Суда Российской Федерации от 16 апреля 2009 г. № 566-О-О).

В силу пункта 9 ч. 3 ст. 82 Закона о службе контракт подлежит расторжению, а сотрудник органов внутренних дел – увольнению со службы в органах внутренних дел в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел.

Из содержания приведенных нормативных положений в их системной взаимосвязи следует, что в случае совершения сотрудником органов внутренних дел проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, он подлежит безусловному увольнению, а контракт с ним – расторжению. Применение других мер ответственности в данном случае невозможно, поскольку закон не предоставляет руководителю органа внутренних дел права избрания для такого сотрудника иной, более мягкой меры ответственности, чем увольнение из органов внутренних дел.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала вывод судебных инстанций о несоразмерности примененного к А. дисциплинарного взыскания в виде увольнения со службы в органах внутренних дел не соответствующим положениям Закона о службе. Факт совершения истцом проступка, порочащего честь сотрудника полиции, подтвержден заключением служебной проверки, порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения со службы ответчиком соблюден, поэтому оснований не применять к спорным отношениям п. 9 ч. 3 ст. 82 Закона о службе у судов первой и апелляционной инстанций не имелось.

В связи с изложенным Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила состоявшиеся по делу судебные акты и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции. (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 9 февраля 2015 г. № 45-КГ14-13)¹.

¹ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками Следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена государственная служба), утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 15 ноября 2017 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Аналогичная правовая позиция содержится в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12 сентября 2014 г. № 45-КГ14-7, от 16 марта 2015 г. № 19-КГ14-25, от 4 июля 2015 г. № 70-КГ16-13, от 18 января 2016 г. № 74-КГ15-145, от 11 июля 2016 г. № 30-КГ16-4.

В свою очередь руководителям органов внутренних дел, имеющим полномочия на расторжение контракта с сотрудниками ОВД, правовым отделам не стоит забывать о следующем: если проступок связан с фактическими обстоятельствами, то их необходимо подтверждать надлежащим образом. О том ярко говорит следующий пример из судебной практики.

«С. обратился в суд с иском к ГУ МВД России по Ростовской области о признании заключения служебной проверки незаконным, признании незаконным приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности, восстановлении на службе в органах внутренних дел, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Приказом начальника ГУ МВД России по Ростовской области № ... от ... г. истец был уволен со службы по основаниям п. 9 ч. 3 ст. 82 федерального закона РФ “О службе в органах внутренних дел Российской Федерации” за совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел.

Полагая свое увольнение незаконным, С. утверждал, что проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, не совершал, в связи с чем просил суд признать заключение служебной проверки незаконным.

Решением Ленинского районного суда г. Ростова-на-Дону от 7 сентября 2015 г. иск С. удовлетворен.

Апелляционной инстанцией данное решение также было оставлено в силе в связи со следующим: в вину С. вменялось то, что, действуя в его интересах, гражданин ФИО12 получил от гражданина ФИО13 денежное вознаграждение в размере ... руб. за беспрепятственный проезд через ... четырех грузовых автомобилей марки “...”, перевозивших сельскохозяйственную продукцию с превышением допустимой массы груза, а также непринятие мер к привлечению “данного гражданина” к административной ответственности (л.д. 43-44 т. 1).

При этом бремя доказывания совершения проступка сотрудником полиции возложено на органы внутренних дел.

Признавая незаконными заключение служебной проверки, приказ об увольнении С., суд первой инстанции дал в порядке ст. 67 ГПК РФ объективную оценку всем представленным по делу доказательствам, вклю-

чая представленную ответной стороной стенограмму переговоров С. с ФИО14 (л.д. 23-24 т. 1), в результате чего установил, что доказательств, бесспорно подтверждающих факт получения денежных средств ФИО15 от ФИО16 в интересах С., не имеется. Непосредственно из стенограммы разговора от ... г. не следует, что С. давал какие-либо указания ФИО17 в отношении автотранспорта и водителей, а также ФИО18. В свою очередь ФИО19 в разговоре с ФИО20 не упоминал, что он действует от имени или в интересах С. Дословно в стенограмме приведен разговор С. исключительно с ФИО21, который при обращении к истцу поинтересовался наличием на посту весовой для взвешивания груза, сказал о перегрузе, спросил, куда ему можно подойти, получив ответ С.: “Вон к нему подойди ... ФИО25”. При этом ни номера машин, ни объем перегруза С. с ФИО22 не обсуждал. Затем ФИО23 подошел к ФИО24 и продолжил с ним разговор. При этом у ФИО26 иное имя (не ФИО27). Данных о том, что полученные ФИО28 от ФИО29 денежные средства были переданы С., материалы дела не содержат. При наличии таких противоречий суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что материалы служебной проверки с бесспорной очевидностью не подтверждают факт получения ФИО30 у ФИО31 денежных средств в интересах или по поручению иных лиц, включая С.

Судебная коллегия не может не согласиться с такой оценкой судом первой инстанции представленных по делу доказательств, поскольку в своей совокупности они не подтверждают факт совершения истцом проступка в виде незаконного получения денежного вознаграждения за беспрепятственный проезд через ... четырех грузовых автомобилей марки “...”, перевозивших сельскохозяйственную продукцию с превышением допустимой массы груза»¹.

Возможно, проступок и был совершен истцом, однако материалами проверки факт совершения не был доказан, таким образом, важна и формальная часть расторжения служебного контракта с сотрудником.

Как указано было выше, увольнение за совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, является безусловным. Важно только доказать, причем любыми допустимыми доказательствами, сам факт совершения проступка и факт совершения этого поступка конкретным лицом, являющимся сотрудником ОВД. В связи с этим и является увольнение по данному основанию одним из наиболее распространенных.

¹ Апелляционное определение Ростовского областного суда от 19.11.2015 по делу № 33-17857/2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Перечень действий, составляющих такой проступок, не зафиксирован ни в одном нормативном акте, а потому мы можем, только исходя из примеров судебной практики, перечислить такие действия: фальсификация либо намерение фальсификации доказательств по административному либо уголовному делу; несообщение об известных правонарушениях, преступлениях; сокрытие улик по делу; действия, послужившие возбуждению административного либо уголовного производства в отношении данного сотрудника, если они дискредитируют честь сотрудника полиции либо органы внутренних дел в целом; аморальные поступки, такие как участие в бытовых драках, использование нецензурной брани в общественных местах; публичная критика МВД и органов власти РФ; появление в общественном месте в не подобающем для сотрудника виде либо опубликование своих снимков в таком виде (например, в виде террориста или обнаженном виде); использование служебного положения для получения сведений о гражданах в личных либо корыстных целях; также может быть и сокрытие сведений о себе как сотруднике органов внутренних дел. Показательным примером последнего может служить пример из практики. Г. был уволен по п. 9 ч. 3 ст. 82 Закона о службе в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, выразившегося в оставлении места совершения ДТП, а также сокрытия факта прохождения службы в органах внутренних дел РФ при производстве по делу об административном правонарушении, в результате рассмотрения которого был признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 2 ст. 12.27 КоАП РФ, ему назначено наказание (как лицу, не имеющему специального звания сотрудника органов внутренних дел) в виде административного ареста на срок 1 (одни) сутки с содержанием в специальном приемнике для лиц, подвергнутых административному аресту¹.

Несмотря на, казалось бы, безусловность увольнения по данному основанию, нужно иметь в виду и следующие случаи, когда при применении норм субсидиарного законодательства (трудового) возможно и признание такого увольнения незаконным. Например: «Д. и Ч. 9 января 2018 г. обратились в суд с иском к Отделу Министерства внутренних дел Российской Федерации по С-му району Московской области о признании незаконными заключения служебной проверки, приказа об увольнении, о восстановлении на службе, компенсации морального вреда, взыскании денежного довольствия за период вынужденного прогула, судебных расходов.

Приказом начальника ОМВД России по С-му району Московской области от 12 декабря 2017 г. № 384 л/с Д. и Ч. с 12 декабря 2017 г. уволе-

¹ URL: <https://мвд.рф/news> (дата обращения: 15.09.2020).

ны со службы в органах внутренних дел по основанию, предусмотренному п. 9 ч. 3 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” (в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел).

Основанием для принятия ответчиком решения об увольнении истцов послужило заключение служебной проверки от 8 декабря 2017 г., проведенной в отношении Д. и Ч. по факту вымогательства сотрудниками отделения по делам несовершеннолетних отдела участковых уполномоченных полиции и по делам несовершеннолетних ОМВД России по С-му району Московской области денежных средств у гражданина В. за прекращение административного разбирательства по факту продажи продавцами магазина алкогольной продукции несовершеннолетнему лицу.

Обе истицы считали, что увольнение было незаконным и проступка они не совершали.

Ч. также полагала, что ее увольнение по п. 9 ч. 3 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” произведено ОМВД России по С-му району Московской области с нарушением положений ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающей запрет на увольнение беременной женщины по инициативе работодателя, т.к. на момент проведения служебной проверки и увольнения со службы в органах внутренних дел (12 декабря 2017 г.) она была беременной.

Решением С-кого городского суда Московской области от 31 июля 2018 г. в удовлетворении исковых требований Д. и Ч. было отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 19 ноября 2018 г. решение С-кого городского суда Московской области от 31 июля 2018 г. отменено в части отказа в удовлетворении исковых требований Ч. В отмененной части принято новое решение, которым признан незаконным приказ ОМВД России по С-кому району от 12 декабря 2017 г. № 384 л/с в части увольнения Ч.

Ч. восстановлена на службе в ОМВД России по С-кому району в должности инспектора по делам несовершеннолетних отделения по делам несовершеннолетних отдела участковых уполномоченных полиции и по делам несовершеннолетних с 13 декабря 2017 г.

Постановлением президиума Московского областного суда от 11 июня 2019 г. апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 19 ноября 2018 г. в части разреше-

ния исковых требований Ч. отменено, решение С-кого городского суда Московской области от 31 июля 2018 г. в этой части оставлено в силе.

Ч. подала кассационную жалобу в Верховный Суд РФ. По результатам рассмотрения кассационной жалобы постановление президиума Московского областного суда от 11 июня 2019 г. по делу № 2-1296/18 С-кого городского суда Московской области было отменено, оставлено в силе апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 19 ноября 2018 г. в части удовлетворения исковых требований Ч.

Верховный Суд, принимая данное решение, исходил из следующего. В случаях, не урегулированных нормативными правовыми актами Российской Федерации, указанными в ч. 1 ст. 3 федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ, к правоотношениям, связанным со службой в органах внутренних дел, применяются нормы трудового законодательства (ч. 2 ст. 3 федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ).

Согласно части 6 ст. 11 Трудового кодекса Российской Федерации особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с этим кодексом.

Поскольку особенности труда беременных женщин при прохождении службы в органах внутренних дел специальным законодательством не определены, то к данным отношениям применяются нормы трудового законодательства, в частности ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации о гарантиях беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора.

В силу части 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Конвенцией Международной организации труда № 183 “О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 г. об охране материнства” (заключена в г. Женеве 15 июня 2000 г.) определено, что защита беременности, в т.ч. путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является общей обязанностью правительств и общества (преамбула).

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, выраженной в пункте 3 постановления от 6 декабря 2012 г. № 31-П, часть 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации относится к числу специальных норм, закрепляющих для беременных женщин повышенные гарантии по сравнению с другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующими вопросы рас-

торжения трудового договора, – как общими, так и предусматривающими особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, и является по своей сути трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работников и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, обусловленного тем обстоятельством, что поиск новой работы для них в период беременности затруднителен. Названная норма, предоставляющая женщинам, которые стремятся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских функций, действительно равные с другими гражданами возможности для реализации прав и свобод в сфере труда, направлена на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со ст. 7 (ч. 2) и 38 (ч. 1) Конституции Российской Федерации.

В пункте 25 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 “О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних” разъяснено, что, поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе. Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

Необходимо учитывать, что гарантия, закрепленная ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации, распространяется также и на лиц, в отношении которых предусмотрено специальное регулирование. К таким лицам относятся: женщины – руководители организации (глава 43 Трудового кодекса Российской Федерации), спортсмены и тренеры (глава 54.1 Трудового кодекса Российской Федерации), женщины, проходящие государственную гражданскую и муниципальную службу, и др. (пункт 26 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1).

Из буквального толкования ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что законом установлен запрет на увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, единственное исключение – ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем.

Поскольку на момент расторжения контракта и увольнения со службы в органах внутренних дел по п. 9 ч. 3 ст. 82 федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ Ч. была беременной и увольнялась по инициативе представителя нанимателя, вывод суда кассационной инстанции

о допустимости увольнения Ч. в период нахождения в состоянии беременности за совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, является неправомерным, т.к. сделан без учета приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающих гарантии беременным женщинам, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации»¹.

Алгоритм увольнения сотрудников ОВД детально изложен в ст. 89 Закона о службе, а также в приказе МВД России от 01.02.2018 № 50, которым утвержден «Порядок организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации»².

Первоначально в отношении сотрудника ОВД (в т.ч. участкового уполномоченного полиции) должны быть подготовлены документальные основания увольнения по отрицательному мотиву (может быть заключение служебной проверки, письменные результаты аттестации сотрудника и т.п.). В определенных случаях это может быть рапорт самого «виновника». Уполномоченный руководитель должен заранее уведомить сотрудника, подлежащего увольнению, о принятом решении в письменном виде. С кандидатом на увольнение со службы по «отрицательной» статье нужно провести беседу. Данная беседа необходима для разъяснения причины увольнения, на какие выплаты и компенсации может рассчитывать сотрудник при увольнении, вопросы дальнейшего трудоустройства и т.п. Итоги разговора вносятся в специальный лист беседы. Если же сотрудник отказался от беседы, то составляется соответствующий акт. Далее на сотрудника, подлежащего увольнению, составляется представление. Его примерная форма отражена в Приложении 52 к Порядку организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации (приказ МВД России № 50). Только после этого издается приказ об увольнении сотрудника (участкового уполномоченного полиции) со службы в ОВД.

В последний день службы сотрудник должен ознакомиться с приказом под роспись, получить трудовую книжку с соответствующей основой увольнения записью либо выпиской из трудовой книжки, если она велась в электронном варианте, должен получить расчет; и уже затем производится исключение уволенного из реестра лиц, работающих в органах внутренних дел РФ. Предусмотренный нормативный срок для дан-

¹ Определение Верховного Суда РФ от 16 марта 2020 г. № 4-КГ19-89 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]: приказ МВД России от 01.02.2018 № 50. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ного действия – месяц с момента издания соответствующего приказа (п. 350 приказа МВД России № 50).

Что также нужно знать сотруднику органов внутренних дел при увольнении по отрицательным мотивам: при наличии соответствующей выслуги право на пенсию сохраняется, но данный сотрудник лишается права на единовременную выплату.

§ 3. Увольнение, связанное с нарушением сотрудником служебной дисциплины

Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», закрепляя основания привлечения сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности, прежде всего определяет понятие «нарушение служебной дисциплины».

В части 1 статьи 49 Закона о службе определено, что нарушение служебной дисциплины (дисциплинарный проступок) – это виновное действие (бездействие), выразившееся в нарушении сотрудником органов внутренних дел законодательства Российской Федерации, дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации, должностного регламента (должностной инструкции), правил внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, либо в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в органах внутренних дел, и требований к служебному поведению, либо в неисполнении (ненадлежащем исполнении) обязательств, предусмотренных контрактом, служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) при выполнении основных обязанностей и реализации предоставленных прав.

Часть 2 статьи 49 Закона о службе определяет понятие грубого нарушения служебной дисциплины сотрудником органов внутренних дел. Им является:

1) несоблюдение сотрудником ограничений и запретов, установленных законодательством Российской Федерации;

2) отсутствие сотрудника по месту службы без уважительных причин более четырех часов подряд в течение установленного служебного времени;

3)нахождение сотрудника на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения либо отказ сотрудника от медицинского освидетельствования на состояние опьянения;

4)совершение сотрудником виновного действия (бездействия), повлекшего за собой нарушение прав и свобод человека и гражданина, возникновение угрозы жизни и (или) здоровью людей, создание помех в работе или приостановление деятельности федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения либо причинение иного существенного вреда гражданам и организациям, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

5)разглашение сотрудником сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, конфиденциальной информации (служебной тайны), ставших ему известными в связи с выполнением служебных обязанностей, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

6)небрежное хранение сотрудником вверенных для служебного пользования оружия и патронов к нему, повлекшее его (их) утрату, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

7)отказ или уклонение сотрудника от прохождения медицинского освидетельствования (обследования) в случаях, если обязательность его прохождения установлена законодательством Российской Федерации;

8)неявка сотрудника без уважительной причины на заседание аттестационной комиссии для прохождения аттестации;

9)умышленное уничтожение или повреждение сотрудником имущества, находящегося в оперативном управлении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, повлекшие причинение существенного ущерба, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

10) нарушение сотрудником требований охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда) при условии, что это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на службе, пожар, аварию, катастрофу) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

11) совершение сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя;

12) принятие сотрудником необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, находящегося в оперативном управлении федерального органа исполнительной власти в сфере внутрен-

них дел, его территориального органа или подразделения, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба такому имуществу;

13) сокрытие сотрудником фактов обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения;

14) публичные высказывания, суждения и оценки, в т.ч. в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, в т.ч. в отношении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения, если это не входит в служебные обязанности сотрудника.

В связи с грубым нарушением служебной дисциплины, согласно п. 6 ч. 2 ст. 82 Закона о службе, контракт может быть расторгнут, а сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в органах внутренних дел.

Важным элементом перед принятием решения об увольнении сотрудника со службы в органах внутренних дел ввиду совершения им грубого нарушения служебной дисциплины является установление состава дисциплинарного проступка. Полная и объективная проверка фактических обстоятельств, а также установление наличия (отсутствия) вины сотрудника в нарушении служебной дисциплины необходимы для принятия обоснованного и законного решения об увольнении сотрудника со службы в органах внутренних дел.

В ряде случаев при рассмотрении исков сотрудников об оспаривании дисциплинарных взысканий, в т.ч. в виде увольнения со службы в органах внутренних дел, суды приходят к выводу о наличии в действиях сотрудников состава грубого нарушения служебной дисциплины, однако с учетом обстоятельств допущенных нарушений и личностей истцов приходят к выводу о несоответствии примененного дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

В этом проявляется прямая правоохранительная функция судов общей юрисдикции, так они гарантируют права слабой стороны служебного правоотношения.

Судами отмечается, что в соответствии с Порядком проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации, утвержденным приказом МВД России от 26.03.2013 № 161, в ходе проведения служебной проверки должны быть установлены обстоятельства, влияющие на степень и характер ответственности сотрудника, в отношении которого проводится служебная проверка, как отягчающие, так и смягчающие его вину.

Служебная проверка должна содержать документы и материалы, характеризующие личные и деловые качества сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок. Описательная часть заключения должна со-

держат обстоятельства, смягчающие или отягчающие ответственность сотрудника. Согласно пункту 40 Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377, дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины. При определении вида дисциплинарного взыскания принимаются во внимание: характер проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, прежние поведение сотрудника, совершившего проступок, признание им своей вины, его отношение к службе, знание правил ее несения и другие обстоятельства.

Отсутствие указанных материалов в служебной проверке не позволяют руководителю органа внутренних дел принять объективное и законное решение относительно виновности сотрудника, степени его ответственности во вменяемом нарушении служебной дисциплины, определить вид ответственности.

Так, Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 15 мая 2020 г. удовлетворен иск К. о восстановлении на службе в органах внутренних дел. К. была уволена по пункту 6 ч. 2 ст. 82 Закона о службе в связи с грубым нарушением служебной дисциплины, выразившимся в совершении прогула (вышла из отпуска на день позже). Судом учтено, что К. в период прохождения службы к дисциплинарной ответственности не привлекалась, имела поощрения, характеризуется как добросовестный сотрудник, при обнаружении ошибки ею предприняты меры к прерыванию туристической поездки и обмену билетов¹.

Сходная по характеристикам ситуация, требующая установления дополнительных обстоятельств, сложилась по другому делу.

Решением Качканарского городского суда Свердловской области от 2 октября 2019 г., оставленным без изменения судебной коллегией по гражданским делам Свердловского областного суда от 17 января 2020 г., удовлетворен иск Т. о восстановлении на службе. Т. был уволен по пункту 6 ч. 2 ст. 82 Закона о службе в связи с грубым нарушением служебной дисциплины, выразившемся в принятии необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества. Т., являясь материально ответственным лицом, пытался реализовать вверенные ему под отчет автомобильные шины китайского производства с целью приобретения взамен них более качественных шин. Судом учтено признание Т. своей вины, то обстоятельство, что имущество не было из обладания по-

¹ О результатах судебно-исковой работы в системе МВД России в 2020 году // Информационно-аналитический обзор 2020 г. Документ опубликован не был.

следного, ущерб не причинен, отсутствие достаточного опыта работы и фактическое одобрение его действий непосредственным начальником¹.

С учетом того, что отдельные приведенные примеры из судебной практики являются частными, их изучение и знание позволяет глубже сформировать представление о правоприменительной практике по гражданским делам, связанным со спорами о расторжении служебного контракта.

§ 4. Увольнение в связи с утратой доверия

В соответствии с частью 1 ст. 81, ст. 80 Закона о службе прекращение службы в органах внутренних дел возможно в связи с прекращением или расторжением контракта.

Отдельным основанием, при наличии которого в соответствии с пунктом 13 ч. 3 ст. 82 Закона о службе в обязательном порядке контракт подлежит расторжению, а сотрудник полиции – увольнению, является утрата доверия в случаях, предусмотренных ст. 82.1 Закона о службе.

Анализируемая норма права содержит исчерпывающий перечень оснований для возникновения факта утраты доверия. При этом регламентация в данной сфере носит императивный характер, что исключает наличие иных оснований кроме тех, которые прямо указаны в ст. 82.1 Закона о службе.

Рассмотрим их последовательно.

1. Обстоятельством, закрепленным в п. 1 ч. 1 ст. 82.1 Закона о службе, является непринятие сотрудником органов внутренних дел мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

Для утраты доверия к сотруднику по данному основанию главной составляющей является факт наличия конфликта интересов и отсутствие активных действий, которые лицо должно было предпринять для того, чтобы избежать возникновения конфликта.

Для характеристики понятия «конфликт интересов» используется определение, закрепленное в ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Под конфликтом интересов понимается ситуация, в которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегули-

¹ О результатах судебно-исковой работы в системе МВД России в 2020 году // Информационно-аналитический обзор 2020 г. Документ опубликован не был.

рованию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Далее в абзаце втором дано следующее понятие – «личная заинтересованность», через которое раскрывается понятие конфликта интересов. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в т.ч. имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) сотрудником полиции и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми сотрудник полиции и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Другими словами, конфликт интересов может возникнуть в случае наличия у сотрудника и (или) его близких родственников (свойственников) возможности получения выгоды в любой материальной форме в связи с выполнением сотрудником своих должностных обязанностей.

Доказательствами могут служить любые подтвержденные в установленном порядке сведения об осознании и осведомленности сотрудника органов внутренних дел, что при выполнении своих обязанностей он игнорировал требования Закона о службе и не предпринял меры для предотвращения возникшего конфликта интересов.

Надлежащим поведением в описываемой ситуации является установленная ч. 3 ст. 71 Закона о службе обязанность в письменной форме уведомить непосредственного руководителя (начальника) о возникновении или о возможности возникновения конфликта интересов, как только ему станет об этом известно.

В случае неисполнения при наличии доказательств того, что сотрудник полиции знал и (или) мог знать (осознавать), что при выполнении им своих служебных обязанностей возник конфликт интересов, и он не сообщил об этом, в установленном порядке возможно законное и обоснованное расторжение контракта и увольнение сотрудника полиции.

Подчеркнем, что положения ч. 1 ст. 82.1 Закона о службе не оставляют выбора при принятии решения, кроме увольнения в связи с утратой доверия.

Так, по делу № 2-1078/2019 Белоярский районный суд Свердловской области отказал в удовлетворении искового заявления старшего участкового уполномоченного ОП № 2 УМВД России по городу Екатеринбург К. Э.Л. с требованиями о признании незаконными приказа о наложении

взыскания за коррупционное правонарушение, приказа об увольнении и требования о восстановлении на службе.

В ходе судебного разбирательства были установлены факты совершения К. Э.Л. коррупционного правонарушения. Подтверждением явились доказательства, собранные в рамках проверки по соблюдению требований к служебному поведению, в т.ч. пояснения Е., который указал о перечислении им К. Э.Л. денежных средств за бездействие в рамках административного надзора; выписки со счета К. Э.Л. и Е., подтверждающие факт поступления на счет истца денежных средств от Е., а также материалы по факту утраты дела об административном надзоре в отношении Е., в т.ч. объяснение Е., переписка К. Э.Л. с Е. посредством мессенджера WhatsApp.

Отказывая, суд пришел к выводу о доказанности совершения К. Э.Л. вмененного ей коррупционного проступка, выразившегося в непринятии ею как сотрудником органов внутренних дел мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого она являлась, неисполнении обязанности в письменной форме уведомить непосредственного руководителя (начальника) о возникновении или о возможности возникновения конфликта интересов, как только ему стало об этом известно¹.

Еще раз отметим, что правонарушением, носящим коррупционный характер, за которое сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения со службы, считается не только сам факт получения взятки, но и непринятие служащим мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он оказался. И самая первая из таких мер – несообщение работодателю о возникновении конфликта.

2. Вторым основанием является непредставление сотрудником органов внутренних дел 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.

В соответствии со ст. 8 федерального закона № 273 «О противодействии коррупции» лица, замещающие должности государственной или муниципальной службы, включенные в перечни, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации, обязаны дать для

¹ Решение 14 января 2020 г. по делу № 2-1078/2019 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/OIInpgCQIG1N/> (дата обращения: 24.12.2020).

ознакомления представителю нанимателя (работодателю) сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Согласно статье 8.1 федерального закона № 273 «О противодействии коррупции» для указанных лиц установлена также обязанность представлять сведения о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в случаях и порядке, которые установлены Федеральным законом от 03.12.2012 № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам».

В соответствии с Указом Президента № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона “О противодействии коррупции”» Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации осуществляет оказание консультативной и методической помощи в реализации требований нормативных актов о противодействии коррупции по представлению сведений, а также уполномочено издавать методические рекомендации и другие инструктивно-методические материалы по данным вопросам.

Факт непредставления сведений в году, следующим за истёкшим годом, является основанием для утраты доверия с вышеуказанными последствиями.

Так, по делу № 2-3984/2018 от 8 ноября 2018 г. Нальчикский городской суд, рассмотрев иск ФИО5 к Министерству внутренних дел по Кабардино-Балкарской Республике о признании приказов и пункта доклада по результатам проверки незаконными, восстановлении на работе, компенсации морального вреда, в удовлетворении требований отказал в полном объеме, ссылаясь на их необоснованность.

Судом было установлено, что истица ФИО5 проходила службу в органах внутренних дел в должности старшего инспектора по делам несовершеннолетних отделения ПДН отдела УУП и ПДН МВД России по городскому округу Нальчик.

Инспекцией по личному составу УРЛС МВД по Кабардино-Балкарской Республике по указанию врио Министра внутренних дел по Кабардино-Балкарской Республике проведена проверка по факту непредставления старшим инспектором ПДН ОПДН ОУУП и ПДН ОП № ... УМВД России по городскому округу Нальчик майором полиции ФИО5 сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга и несовер-

шеннолетних детей за отчётный 2017 год. Приказом ответчика от дд.мм.гггг № ... л/с ФИО5 уволена со службы в соответствии с ч. 3 ст. 82 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», т.е. в связи с утратой доверия.

Суд мотивировал свои выводы тем, что граждане, добровольно избирая такого рода деятельность, в свою очередь соглашаются с ограничениями, которые обуславливаются приобретаемым ими правовым статусом.

При анализе вышеприведенного решения представляется интересным, что суд при установлении факта совершения ФИО5 дисциплинарного проступка – непредставления сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга и несовершеннолетних детей за 2017 год – исходил в первую очередь из признания данного факта самой истицей и свидетельских показаний начальника ИЛС УРЛС МВД по КБР, а также материалами служебной проверки.

Истице было известно о необходимости представить указанную информацию. Сведений о невозможности представления по объективным причинам сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга и несовершеннолетних детей истица не представила.

Довод о невозможности представления сведений ввиду нахождения в отпуске по уходу за ребенком суд счел необоснованным и сослался на пункты 4, 5 методических рекомендаций «По вопросам представления сведений о доходах...», в которых разъяснена обязанность представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, в т.ч. в период нахождения его в отпуске (ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения денежного содержания, отпуск по уходу за ребенком и другие предусмотренные законодательством отпуска). Также там отмечено, что при невозможности представить сведения лично служащему (работнику) рекомендуется направить их посредством почтовой связи.

Следующим важным обстоятельством является представление заведомо недостоверных или неполных сведений (искаженных сведений). При этом ключевым является требование заведомости для отчитывающегося лица.

Так, по делу № 2-3812/2019 от 12 августа 2019 г. Ленинский районный суд г. Екатеринбурга (Свердловская область) отказал удовлетворить

исковые требования Абакумова А.Н. о признании незаконным приказа об увольнении и восстановлении на службе.

Приказом УМВД России по г. Екатеринбург от 22.04.2019 № 987 л/с Абакумов А.Н. уволен из органов внутренних дел по п. 13 ч. 3 ст. 82 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в связи с утратой доверия. Основанием для издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения явился доклад о результатах проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных участковым уполномоченным полиции отдела участковых уполномоченных полиции и по делам несовершеннолетних Отдела полиции № 7 УМВД России по г. Екатеринбург капитаном полиции Абакумовым А.Н.

Были выявлены следующие искажения (недостоверные или неполные сведения):

- ✓ в разделе 4 «Сведения о счетах в банках и иных кредитных организациях» не указан счет, открытый в АО «Альфа-Банк»;
- ✓ не указан счет, открытый в ПАО «Промсвязьбанк»;
- ✓ не указан счет, открытый в ПАО «Сбербанк России»;
- ✓ указана недостоверная дата открытия счета в ПАО «Сбербанк России»;
- ✓ указан недостоверный остаток денежных средств;
- ✓ не указан счет, открытый в ПАО Банк «ВТБ»;
- ✓ в справке в подпункте 4 «Доход от вкладов в банках и иных кредитных организациях» раздела 1 «Сведения о доходах» не указан доход в размере 12699 руб. 80 коп.;
- ✓ в справках за отчетные периоды, представленных Абакумовым А.Н. на супругу, в разделе 4 «Сведения о счетах в банках и иных кредитных организациях» недостоверная дата открытия счета в ПАО «Сбербанк России»;
- ✓ по всем счетам за отчетные периоды происходили движения средств.

Таким образом, суд пришел к выводу, что факт нарушения истцом установленных законом ограничений и запретов нашел свое подтверждение в ходе рассмотрения дела, в связи с чем имелись основания для увольнения истца как утратившего доверие¹.

¹ Решение от 12 августа 2019 г. по делу № 2-3812/2019 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/iud4R5XWN75d/> (дата обращения: 24.12.2020).

Уместно отметить, что при невозможности представить сведения в отношении члена семьи по различным объективным обстоятельствам, служащему (работнику) дано разъяснение о необходимости обратиться с соответствующим заявлением.

3. Перечень тесно связанных между собой оснований, закрепленных в пунктах 3, 4, 5, 6 ч. 1 ст. 82.1 Закона о службе, содержит положения, которые в своей системной взаимосвязи устанавливают общий запрет на участие сотрудников подразделений системы МВД России в деятельности органов управления коммерческих организации, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций, запрет заниматься предпринимательской деятельностью и открывать, 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.

Наибольшее распространение из перечисленных оснований получили факты осуществления сотрудником органов внутренних дел предпринимательской деятельности.

Так, по делу № 2-3495/2019 от 18 декабря 2019 г. Ленинский районный суд г. Смоленска отказал в иске С. В.Ю. к Управлению Министерства внутренних дел Российской Федерации по Смоленской области о признании незаконными и отмене приказов о наложении дисциплинарного взыскания, увольнении, изменении формулировки основания увольнения, взыскания суммы денежного довольствия.

В ходе разбирательства судом установлена правомерность увольнения в связи с утратой доверия в случае осуществления сотрудником органов внутренних дел предпринимательской деятельности.

Суд установил следующие обстоятельства. В отношении С. В.Ю. была назначена проверка. Основанием для осуществления проверки в отношении С. В.Ю. явился письменный рапорт, в котором была указана информация для назначения проверки по факту осуществления предпринимательской деятельности на пилораме, принадлежащей супруге С. В.Ю.

По результатам проведенной проверки были выявлены факты несоблюдения требований к служебному поведению, выразившиеся в осуществлении С. В.Ю. предпринимательской деятельности на пилораме (организация деятельности по изготовлению в целях продажи изделий из древесины и деятельность по их реализации), принадлежащей его супруге.

С. В.Ю. обратился с апелляционной жалобой в суд вышестоящей инстанции, который 9 июня 2020 г. решение суда первой инстанции отменил и удовлетворил первоначальный иск.

В своем определении № 2-4635/2019 апелляционная инстанция сделала вывод о недопустимости использования объяснений сотрудников МВД, которые под видом покупателей выезжали на пилораму в декабре 2018 г., т.е. до начала служебной проверки¹.

Анализируемые примеры подтверждают необходимость строгого соблюдения ограничений, предусмотренных для сотрудников подразделений системы МВД. Вместе с тем в некоторых случаях процедура увольнения даже по имевшим места нарушениям, проведенная с нарушениями формальных правил, может быть причиной признания приказа об увольнении незаконным.

Полагаем, что правовой институт увольнения в связи с утратой доверия заслуживает внимательного изучения ввиду складывающейся современной правоприменительной практики.

Установление обстоятельств, служащих основанием для увольнения сотрудника полиции в соответствии со ст. 82.1 Закона о службе, является безусловным основанием для наступления закрепленных в законе правовых последствий. Однако принятие решения, зачастую серьезно затрагивающего интересы сотрудника, должно быть законным и обоснованным.

¹ Апелляционное определение от 9 июня 2020 г. по делу № 2-4635/2019 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: https://oblsud-sml.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=754091&delo_id=5&new=5&text_number=1 (дата обращения: 24.12.2020).

Заключение

Подводя итоги рассмотренным вопросам судебных споров, связанных с расторжением служебного контракта с участковым уполномоченным полиции, следует сказать, что их освещение в пособии осуществлялось на комплексной основе, в частности, с применением критериев содержания и формы, а также материально- и процессуально-правовой аргументации были разграничены такие близкие по своей правовой природе правовые институты, как расторжение или прекращение контракта, рассмотрены отдельные основания расторжения.

Рассмотрение вопросов судебных споров, связанных с расторжением служебного контракта с участковым уполномоченным полиции, неизбежно повлекло в предмет исследования не только такие институты трудового права, как дисциплина труда, материальная ответственность сторон трудового правоотношения, но и отдельные нормы процессуального законодательства, законодательства о службе в органах внутренних дел, а также материалы правоприменительной практики.

Анализ противоречивой судебной практики, сложившейся при рассмотрении дел о восстановлении на службе, наличия оснований для компенсации морального вреда позволил прийти к выводу о существующих правоприменительных проблемах, требующих своего законодательного разрешения. Пробелы в правовом регулировании (особенно в части доказывания фактов-оснований, достаточных для увольнения в связи с утратой доверия) негативно отражаются на защите прав и законных интересов сотрудников подразделений системы МВД, в т.ч. участковых уполномоченных полиции, во многих случаях фактически лишая сотрудника необходимой свободы при правоприменении, которая, помимо личной ответственности, также является важным условием эффективной профессиональной деятельности.

Выводы и предложения, изложенные в учебном пособии, предоставляют возможность дальнейшего совершенствования различных направлений трудового права и публично-правового регулирования отношений в подразделениях системы МВД России в спорах, связанных с расторжением служебного контракта.

Список нормативных правовых актов и материалов судебной практики

1. Конституция Российской Федерации (принята 12.12.1993 с изм., одобр. 01.07.2020) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 30.12.2001 № 195-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. 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 [Электронный ресурс]: федеральный закон от 7 мая 2013 г. № 79-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

7. О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей [Электронный ресурс]: закон Российской Федерации от 12.02.1993 № 4468-1. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

8. О полиции [Электронный ресурс]: федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

9. О противодействии коррупции [Электронный ресурс]: федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

10. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

11. Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]: приказ МВД России от 01.02.2018 № 50. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

12. Апелляционное определение от 9 июня 2020 г. по делу № 2-4635/2019 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: https://oblsud-sml.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&nameop=doc&number=754091&delo_id=5&new=5&text_number=1 (дата обращения: 24.12.2020).

13. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 19.11.2015 по делу № 33-17857/2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

14. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Мингазутдинова Ильдара Галимзяновича на нарушение его конституционных прав пунктом 9 части 3 статьи 82 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс]: определение Конституционного Суда РФ от 03.07.2014 № 1486-О. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

15. Определение Верховного Суда РФ от 18.11.2011 № 46-В11-25 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

16. Определение Верховного Суда РФ от 16 марта 2020 г. № 4-КГ19-89 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

17. О результатах судебно-исковой работы в системе МВД России в 2020 году // Информационно-аналитический обзор 2020 г. Документ опубликован не был.

18. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками Следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена государственная служба), утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 15 ноября 2017 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

19. Решение от 24 мая 2017 г. по делу № 2-4922/2017 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/tYnpgdVxqtHA/#top> (дата обращения: 24.09.2020).

20. Решение от 12 августа 2019 г. по делу № 2-3812/2019 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/iud4R5XWN75d/> (дата обращения: 24.12.2020).

21. Решение от 14 января 2020 г. по делу № 2-1078/2019 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/OInpgCQIG1N/> (дата обращения: 24.12.2020).

Содержание

Введение	3
§ 1. Общие основания расторжения служебного контракта, связанного с виновным поведением сотрудника органов внутренних дел	5
§ 2. Увольнение в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел.....	11
§ 3. Увольнение, связанное с нарушением сотрудником служебной дисциплины	23
§ 4. Увольнение в связи с утратой доверия	27
Заключение.....	35
Список нормативных правовых актов и материалов судебной практики.....	36

Учебное издание

Бублик Иван Геннадьевич
Селиванов Алексей Сергеевич
Федоренко Галина Борисовна

**Судебные споры, связанные с расторжением
служебного контракта с участковым уполномоченным
полиции**

Учебное пособие

Редактор
Корректора,
компьютерная верстка
Дизайн обложки

Ю.С. Жолобова
С.В. Калининой
О.А. Розум

Лицензия ЛР № 02213552 от 14.07.1999 г.
Лицензия ПЛр № 020109 от 05.07.1999 г.

Подписано в печать 29.09.2021. Формат 60х90 1/16.
Ризография. Усл. п.л. 2,5. Тираж 107 экз. Заказ 442.
Барнаулский юридический институт МВД России.
Научно-исследовательский и редакционно-издательский отдел.
656038, Барнаул, ул. Чкалова, 49; бюи.мвд.рф.