Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования

«СЕВЕРО-ЗАПАДНАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Кафедра государственного управления и менеджмента

## РЕФЕРАТ

по дисциплине «Организация управления госслужбой»

**Основания и последствия прекращения гражданской службы**

#### Студента(ки) 5 курса гр. ГМУ 71

Семенова Наталья Николаевна

Научный руководитель: ст. преподав

Яковлева Татьяна Петровна

ТВЕРЬ

2010 г.

Оглавление

Введение

1. Прекращение служебного контракта

2. Прекращение служебного контракта по инициативе гражданского служащего

3. Прекращение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя

4. Отношения, связанные с гражданской службой, при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должностей гражданской службы

5. Приостановление и прекращение служебного контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Заключение

Список использованной литературы

Введение

Слово «служба» имеет в русском языке несколько значений. Так, с одной стороны, службами именуются многие органы государственной исполнительной власти, с другой – под службой понимается деятельность отдельных категорий граждан. Во втором значении службу можно обозначить как один из видов социальной общеполезной деятельности.

Служба – это профессиональная социальная деятельность, связанная с осуществлением воздействия на людей или информацию и характеризующаяся наличием правовых отношений в самом процессе труда служащего.

Государственная служба Российской Федерации является административным типом организации и должна обладать устойчивой структурой, оптимальной и эффективной системой внешних и внутренних коммуникаций, предписанным алгоритмом функционирования, выраженных в нормативных правовых актах.

Государственная служба Российской Федерации является важнейшим инструментом преобразований в системе государственного управления, в экономике, в социальной сфере. Сложность и неоднозначность происходящих изменений предполагают многомерный комплексный характер.

Общий перечень оснований прекращения служебного контракта с гражданским служащим закрепляется в ст. 33 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Целью данной работы, является подробное рассмотрение выбранной темы: «Основания и последсвия прекращения гражданской службы».

Данная работа построена на изучение и рассмотрении выбранной литературы, научного и учебного характера. Работа состоит из введения, одного вопроса, заключения и списка использованной литературы.

1. Прекращение служебного контракта

Прежде всего, служебный контракт с гражданским служащим может быть, расторгнут по соглашению его сторон, т.е. гражданского служащего и представителя нанимателя. Соглашение сторон оформляется в виде отдельного документа в двух экземплярах, подписанных сторонами. В данном соглашении должна оговариваться дата увольнения, а также могут быть указаны и иные условия, согласованные сторонами.

Срочный служебный контракт может прекращаться в связи с истечением срока его действия. При этом представитель нанимателя должен предупредить гражданского служащего в письменной форме о расторжении срочного служебного контракта не позднее, чем за семь дней до дня освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы.

Другим основанием прекращения служебного контракта является расторжение по инициативе гражданского служащего. В строго определенных законом случаях служебный контракт может расторгаться и по инициативе представителя нанимателя.

В случае перевода гражданского служащего по его просьбе или с его согласия в другой государственный орган или на государственную службу иного вида служебный контракт с ним прекращается по соответствующему основанию, а на новом месте службы заключается новый контракт. В частности, такой перевод может иметь место при сокращении должностей гражданской службы или ликвидации государственного органа, когда соответствующему гражданскому служащему может быть предложена иная должность гражданской службы, в том числе и в другом государственном органе. Впрочем, такой перевод возможен и в любом другом случае, когда имеется выраженное в письменной форме согласие сторон.

Прекращение служебного контракта может иметь место в связи с сокращением должностей гражданской службы или ликвидации государственного органа. Вместе с тем указанные обстоятельства не всегда влекут прекращение служебных отношений с соответствующим гражданским служащим. Так, эти отношения могут быть продолжены в случае предоставления гражданскому служащему иной должности в том же или другом государственном органе, а также при направлении его на переподготовку или повышение квалификации. Хотелось бы, однако, отметить, что даже в тех случаях, когда служебные отношения с гражданским служащим продолжаются и после ликвидации государственного органа либо сокращения замещаемой им должности, служебный контракт с ним должен быть расторгнут. Замещение иной должности государственной гражданской службы таким гражданским служащим осуществляется на основе нового служебного контракта.

Условия служебного контракта могут изменяться представителем нанимателя в одностороннем порядке в случаях изменения существенных условий служебной деятельности в целом. Согласия гражданского служащего для изменения условий служебного контракта в таких случаях не требуется. Однако гражданский служащий может отказаться от продолжения службы в изменившихся условиях. В этом случае служебный контракт с ним прекращается.

Перевод на иную должность гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением осуществляется согласно правилам ст. 28 данного закона. При наличии соответствующего медицинского заключения медико-социальной экспертной комиссии представитель нанимателя обязан перевести гражданского служащего на другую должность. Если гражданский служащий не согласен с переводом, а также при невозможности предоставить ему другую должность, не противопоказанную по состоянию здоровья, служебный контракт с ним прекращается.

Служебный контракт может прекращаться в связи с отказом гражданского служащего от перевода в другую местность вместе с государственным органом. Согласно ч. 1 ст. 28 указанного закона перевод гражданского служащего на другую должность гражданской службы, в том числе и перевод гражданского служащего в другую местность вместе с государственным органом, допускается с письменного согласия гражданского служащего.

Вместе с тем, если гражданский служащий отказывается от перевода в другую местность вместе с государственным органом, служебный контракт с ним прекращается. Трудовое законодательство в случаях расторжения трудового соглашения в связи с отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность предусматривает выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка. Поскольку Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» не устанавливает специальных правил в отношении гражданских служащих, применению подлежат указанные правила ст. 178 ТК РФ.

Служебный контракт с гражданским служащим может прекращаться по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Перечень обстоятельств, которые могут повлечь прекращение служебного контракта, закреплен в ст. 39 закона. Нужно отметить, что в отличие от аналогичной нормы ст. 83 ТК РФ обстоятельства, перечисленные в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации», не всегда влекут прекращение служебного контракта. В ряде случаев служебный контракт может не прекращаться, а приостанавливаться.

Как и трудовое законодательство, Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» отдельно выделяет прекращение служебного контракта в связи с нарушением установленных действующим законодательством обязательных правил заключения служебного контракта, если это нарушение исключает возможность замещения должности гражданской службы. Необходимо отметить, что недопустимо прекращение служебного контракта по этому основанию, если такое нарушение не препятствует исполнению гражданским служащим своих должностных обязанностей. Примерный перечень таких нарушений приводится в ст. 40 закона.

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закрепляет и дополнительные основания прекращения служебного контракта с гражданским служащим. Эти специальные правила закона связаны с наличием дополнительных требований, ограничений, обязательств, обусловленных спецификой государственной гражданской службы как особого вида профессиональной служебной деятельности. Так, согласно ст. 21 данного закона замещать должности государственной гражданской службы могут только граждане Российской Федерации. Поэтому утрата гражданства Российской Федерации влечет за собой прекращение служебного контракта.

Другим специальным основанием прекращения служебного контракта с гражданским служащим является несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных на государственной гражданской службе.

Ограничения, связанные с гражданской службой, перечислены в ст. 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Нужно заметить, что в ряде случаев указанные выше основания повторяют нормы ст. 37, 39, 40 закона. Например, предоставление заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу в соответствии с положениями ст. 37 является основанием для расторжения служебного контракта по инициативе представителя нанимателя. Признание гражданского служащего недееспособным или ограниченно дееспособным, а также его осуждение к наказанию, исключающему возможность замещения должности гражданской службы, согласно ст. 39 представляют собой обстоятельства, не зависящие от воли сторон служебного контракта, которые являются основанием для прекращения служебного контракта.

Заметим, что помимо несоблюдения ограничений, установленных действующим законодательством в отношении гражданских, служащих, данная норма в качестве основания прекращения служебного контракта называет невыполнение обязательств, связанных с гражданской службой. Основные обязанности гражданского служащего закреплены в ст. 15 данного закона. Кроме того, ст. 18 устанавливает требования к служебному поведению гражданского служащего. Однако невыполнение указанных обязанностей или несоблюдение установленных требований само по себе не влечет расторжения служебного контракта с гражданским служащим. Неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим своих служебных обязанностей, по сути, представляет собой дисциплинарный проступок и соответственно влечет за собой применение к нему дисциплинарного взыскания. Другими словами, расторжение служебного контракта в этих случаях должно осуществляться по правилам ст. 37 данного закона.

Наконец, служебный контракт с гражданским служащим прекращается в связи с отказом от замещения прежней должности гражданской службы при неудовлетворительном результате испытания. При неудовлетворительном результате испытания представитель нанимателя может либо принять решение о расторжении служебного контракта, либо предоставить гражданскому служащему ранее замещаемую должность гражданской службы. В том случае, когда гражданский служащий отказывается от замещения прежней должности, служебный контракт с ним расторгается.

2. Прекращение служебного контракта по инициативе гражданского служащего

Как и трудовое законодательство, Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в соответствии с принципом свободы труда предоставляет гражданскому служащему право в любое время расторгнуть служебный контракт по собственной инициативе. Необходимо отметить, что действующее законодательство предусматривает возможность расторжения по инициативе гражданского служащего как служебного контракта, заключенного на неопределенный срок, так и срочного служебного контракта. Вместе с тем в некоторых случаях закон ограничивает это право. Например, согласно ст. 40 Уголовно-исполнительного кодекса РФ в период отбывания исправительных работ осужденным запрещается увольнение с работы по собственному желанию без разрешения уголовно-исполнительной инспекции. Такое разрешение может быть выдано после проверки обоснованности причин увольнения. Определенные сложности представляет расторжение по инициативе гражданского служащего служебного контракта, заключенного с лицом, проходившим обучение на основе договора с обязательством последующего прохождения гражданской службы в течение определенного срока. В данном случае гражданский служащий также может в любой момент расторгнуть служебный контракт по собственной инициативе, однако представитель нанимателя вправе требовать через суд возмещения затрат на его обучение.

При расторжении служебного контракта по инициативе гражданского служащего последний обязан предупредить об этом представителя нанимателя за две недели до увольнения. Срок предупреждения исчисляется со следующего дня после подачи заявления об увольнении. Согласно правилам исчисления сроков, предусмотренным ст. 14 ТК РФ, если последний день срока предупреждения приходится на нерабочий день, то днем его окончания считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Предупреждение за две недели необходимо для того, чтобы представитель нанимателя смог своевременно найти замену увольняющемуся гражданскому служащему. В этой связи необходимо отметить, что гражданский служащий вправе предупредить представителя нанимателя о желании расторгнуть служебный контракт и в тот период времени, когда он фактически не исполняет свои служебные обязанности: во время отпуска, временной нетрудоспособности и в другие периоды отсутствия на работе. Такое предупреждение должно быть сделано в письменной форме. В заявлении об увольнении необходимо указать конкретные причины увольнения. Так, например, Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» разграничивает уважительные и неуважительные причины увольнения по собственному желанию. К расторжению трудового договора по уважительным причинам, в частности, могут относиться увольнение:

* в связи с переездом на новое место жительства в другую местность;
* в связи с болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности;
* в связи с необходимостью ухода за инвалидами I группы или больными членами семьи;
* в связи с нарушением работодателем коллективного или трудового договора;
* в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений;
* в случае увольнения женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

При увольнении по собственному желанию в отсутствие уважительных причин указанный закон предусматривает выплату пособия по безработице в меньшем размере. Указанные причины увольнения по собственному желанию вносятся в трудовую книжку и отмечаются в приказе об увольнении.

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», как и Трудовой кодекс, предусматривает возможность расторжения служебного контракта по инициативе гражданского служащего и без предупреждения об этом представителя нанимателя за две недели. Такой порядок увольнения по собственному желанию допускается, во-первых, при невозможности продолжения им исполнения должностных обязанностей и прохождения гражданской службы и, во-вторых, в случае нарушения представителем нанимателя законов, иных нормативных правовых актов и служебного контракта. Под обстоятельствами, влекущими невозможность продолжения гражданской службы по прямому указанию закона, следует понимать, например, зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, переход на замещение выборной должности. Данный перечень по смыслу закона не является исчерпывающим, т.е. в каждом отдельном случае соответствующие обстоятельства должны оцениваться индивидуально, применительно к конкретной ситуации. При наличии подобных обстоятельств служебный контракт должен быть, расторгнут в те сроки, которые указаны в заявлении гражданского служащего об увольнении.

По соглашению сторон расторжение служебного контракта возможно и до истечения двух недель. Однако в одностороннем порядке ни гражданский служащий, ни представитель нанимателя не могут сократить этот срок. Невыход гражданского служащего на службу до истечения двухнедельного срока предупреждения может рассматриваться как прогул с последующим увольнением по подп. а п. 3 ч. 1 ст. 37 данного закона. Увольнение гражданского служащего представителем нанимателя до истечения срока предупреждения может быть признано судом незаконным, а гражданский служащий восстановлен в должности с оплатой вынужденного прогула. Это связано с тем, что до истечения двух недель гражданский служащий может в любое время отозвать свое заявление об увольнении. В этом случае представитель нанимателя не вправе освободить такого гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы и уволить с гражданской службы, если на его должность не приглашен другой гражданский служащий или гражданин. Формулировка данной нормы в значительной степени отличается от аналогичных положений Трудового кодекса РФ. Согласно ст. 80 ТК РФ работник не может отозвать заявление об увольнении, только когда на его место приглашен гражданин, которому нельзя отказать в приеме на работу.

По истечении срока предупреждения о расторжении служебного контракта гражданский служащий имеет право прекратить исполнение должностных обязанностей даже при отсутствии соответствующего приказа об освобождении от замещаемой должности и увольнении с гражданской службы. В последний день исполнения гражданским служащим должностных обязанностей представитель нанимателя обязан выдать ему трудовую книжку и другие документы, а также произвести с ним окончательный расчет. При этом днем увольнения гражданского служащего будет считаться день выдачи ему трудовой книжки.

Правила ведения и выдачи трудовых книжек закреплены в постановлении Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках». При увольнении все записи, внесенные в трудовую книжку за время работы в данной организации, заверяются подписью лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью организации и подписью самого работника. За задержку выдачи трудовой книжки представитель нанимателя несет материальную ответственность перед гражданским служащим по правилам трудового законодательства. Так, согласно ст. 234 Трудового кодекса РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки по его вине выдачи трудовой книжки. Днем увольнения в этом случае будет день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения издается приказ (распоряжение) работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной. В соответствии с положениями ст. 73 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» данное правило подлежит применению и к регулированию труда гражданского служащего. Вместе с тем, если в день увольнения выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием гражданского служащего, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, представитель нанимателя направляет ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления представитель нанимателя освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Помимо трудовой книжки в числе документов, которые представитель нанимателя обязан выдать гражданскому служащему в день увольнения, закон называет документы, связанные с пенсионным обеспечением. Согласно ст. 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» в день увольнения застрахованного лица страхователь обязан передать застрахованному лицу сведения, связанные с пенсионным обеспечением. К ним, в частности, относятся суммы заработка, на который начислялись страховые взносы обязательного пенсионною страхования, суммы начисленных страховых взносов обязательного пенсионного страхования и т.п.

3. Прекращение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя

В целом Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» воспроизводит соответствующие нормы ст. 81 Трудового кодекса РФ. Однако по сравнению с упомянутой статьей ТК РФ перечень оснований для увольнения гражданского служащего по инициативе представителя нанимателя в значительной мере был сокращен. Так, в данной статье не перечислены наряду с прочими расторжение служебного контракта вследствие ликвидации государственного органа, сокращения штата. Эти основания расторжения служебного контракта выделены законодателем в отдельную статью 31, которая называется «Отношения, связанные с гражданской службой, при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должностей гражданской службы». Действительно, увольнение по данным основаниям отличается значительной спецификой, поскольку предполагает повышенные гарантии в отношении гражданского служащего.

В целом основания расторжения служебного контракта по инициативе представителя нанимателя в зависимости от вины гражданского служащего традиционно подразделяются на две группы.

В первую группу входят основания расторжения трудового договора при отсутствии вины гражданского служащего. К ним следует отнести расторжение служебного контракта вследствие несоответствия гражданского служащего замещаемой должности, а также увольнение гражданского служащего в связи с прекращением допуска к государственной тайне, если исполнение должностных обязанностей требует такого допуска.

Все иные основания расторжения служебного контракта фактически являются виновными, т.е. связаны с совершением виновного деяния самим гражданским служащим.

Общими гарантиями при расторжении служебного контракта по инициативе представителя нанимателя является запрет увольнения гражданского служащего в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске. При расторжении служебного контракта по основаниям, не связанным с виной гражданского служащего, закон, как правило, предусматривает дополнительные гарантии в отношении увольняемого.

Служебный контракт с гражданским служащим может быть, расторгнут по инициативе представителя нанимателя, в случае его несоответствия занимаемой должности. Как и ТК РФ, Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» называет два случая несоответствия занимаемой должности.

Во-первых, это может быть связано с состоянием здоровья гражданского служащего, что должно быть подтверждено соответствующим медицинским заключением. Гражданскому служащему, который по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением не может исполнять должностные обязанности по замещаемой должности гражданской службы, предоставляется соответствующая его квалификации и не противопоказанная по состоянию здоровья иная должность гражданской службы. При этом в том случае, если гражданский служащий отказывается от такого перевода, либо ему невозможно предложить другую должность, служебный контракт с ним прекращается. Отметим, что увольнение по подп. а п. 1 ст. 37 допускается, если невозможно перевести гражданского служащего с его согласия на иную должность гражданской службы. Если же гражданский служащий отказывается от такого перевода, то служебный контракт с ним должен быть прекращен в связи с отказом от перевода на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. Именно такое толкование аналогичных норм трудового законодательства дал Пленум Верховного Суда РФ. Разграничение этих двух оснований прекращения служебного контракта практически важно при решении вопроса о выплате выходного пособия. Заметим, что трудовое законодательство предусматривает выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка работника при увольнении вследствие несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья. Вместе с тем такое пособие будет выплачиваться, только если работнику невозможно предоставить другую работу, не противопоказанную ему по здоровью. Если же такая работа была ему предложена, и он от нее отказался, то выходное пособие выплачиваться не будет. Очевидно, что данные правила трудового законодательства будут применяться и к государственным гражданским служащим.

Во-вторых, несоответствие занимаемой должности может быть обусловлено недостаточной квалификацией гражданского служащего, что обязательно должно подтверждаться результатами аттестации, т.е. решением аттестационной комиссии. По результатам аттестации гражданского служащего аттестационной комиссией может быть принято решение, что соответствующий гражданский служащий не соответствует замещаемой должности гражданской службы. В этом случае в течение одного месяца после проведения аттестации по ее результатам издается правовой акт государственного органа о том, что гражданский служащий понижается в должности гражданской службы. Кроме того, аттестационная комиссия может прийти к выводу, что гражданский служащий соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации. Если же гражданский служащий отказывается от профессиональной переподготовки, повышения квалификации или перевода на другую должность гражданской службы, представитель нанимателя вправе освободить гражданского служащего от замещаемой должности и уволить его с гражданской службы.

Другим основанием для расторжения служебного контракта по инициативе представителя нанимателя является неоднократное неисполнение гражданским служащим без уважительных причин должностных обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Увольнение гражданского служащего по этому основанию является дисциплинарным взысканием, поэтому в данном случае должен соблюдаться порядок наложения дисциплинарного взыскания, установленный действующим законодательством. Правила наложения дисциплинарных взысканий установлены ст. 58 закона, которая в целом воспроизводит соответствующие нормы ст. 193 Трудового кодекса РФ. Новеллой закона является предусмотренное ст. 59 проведение служебной проверки обстоятельств совершения дисциплинарного проступка. Сроки применения дисциплинарных взысканий установлены комментируемым законом в полном соответствии с правилами трудового законодательства. Так, дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка и не позднее шести месяцев со дня его совершения. Обязательным условием для увольнения гражданского служащего по этому основанию является наличие у него неснятого дисциплинарного взыскания. Следует отметить, что дисциплинарное взыскание снимается, если в течение одного года со дня его применения гражданский служащий не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Кроме того, представитель нанимателя вправе снять с гражданского служащего дисциплинарное взыскание до истечения этого срока, как по собственной инициативе, так и по письменному заявлению гражданского служащего или по ходатайству его непосредственного руководителя.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения с гражданской службы может применяться и в случае однократного грубого нарушения должностных обязанностей. Перечень грубых нарушений служебной дисциплины, которые являются основанием для увольнения, приводится в п. 3 ч. 1 ст. 37 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной службе Российской Федерации». Этот перечень по смыслу закона является исчерпывающим и расширительному толкованию не полежит. Указанные основания в целом повторяют аналогичную норму п. 6 ст. 81 ТК РФ.

1. Гражданский служащий может быть уволен по инициативе представителя нанимателя за прогул, под которым в полном соответствии с трудовым законодательством закон понимает отсутствие на служебном месте более четырех часов подряд в течение служебного дня. Пленум Верховного Суда пояснил, что к прогулу, в частности, следует относить:
   * отсутствие на службе в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, т.е. даже если его продолжительность не превышает четырех часов;
   * нахождение без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня хотя и на территории организации, но вне пределов рабочего места;
   * оставление без уважительной причины работы, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения;
   * самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск.

При этом необходимо, однако, учитывать, что не является прогулом использование дней отдыха в случае, если представитель нанимателя в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования таких дней не зависело от его усмотрения.

1. К однократным грубым нарушениям служебных обязанностей, которые являются основанием для расторжения служебного контракта, относится появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Следует учитывать, что представитель нанимателя может лишь предложить гражданскому служащему пройти медицинское обследование для выявления состояния опьянения, но не может обязать его пройти такое обследование. Поэтому состояние алкогольного либо наркотического или токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, например свидетельскими показаниями. При этом напомним, что представитель нанимателя обязан отстранить от замещаемой должности гражданской службы гражданского служащего, появившегося на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Вместе с тем при увольнении по данному основанию не имеет значения, было ли в действительности произведено такое отстранение.
2. Служебный контракт с гражданским служащим может быть, расторгнут за разглашение охраняемой федеральным законом тайны, ставшей известной ему в связи с исполнением должностных обязанностей. На практике бывает достаточно сложно определить, составляют ли разглашенные сведения охраняемую законом тайну. В этой связи согласно толкованию указанного выше постановления Пленума Верховного Суда РФ представитель нанимателя обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые гражданский служащий разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, что данные сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и он обязывался не разглашать такие сведения. Обязательство не разглашать охраняемую законом тайну может быть включено в содержание служебного контракта, если должностным регламентом предусмотрено использование сведений, составляющих такую тайну.
3. Основанием для расторжения служебного контракта вследствие однократного грубого нарушения служебных обязанностей является совершение по месту службы хищения чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения такого имущества. Указанные виновные действия работника обязательно должны быть установлены вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях. При увольнении по данному основанию необходимо соблюдать правила наложения дисциплинарного взыскания, в том числе и сроки его назначения. Однако следует иметь в виду, что в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. Установленный законом месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий. Согласно указаниям Пленума Верховного суда РФ в качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации. Для увольнения по этому основанию важно лишь, чтобы указанные действия были совершены по месту работы.
4. Наконец, в качестве однократного грубого нарушения служебных обязанностей законодатель называет нарушение гражданским служащим требований охраны профессиональной служебной деятельности. Уволить гражданского служащего за нарушение правил охраны труда можно, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия, а равно заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Служебный контракт с гражданским служащим, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, может быть, расторгнут в случае совершения им виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему представителя нанимателя. Пленум Верховного Суда в упомяну - том выше постановлении специально подчеркнул, что увольнение по этому основанию возможно только в отношении лиц, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности. Те же гражданские служащие, которым денежные или товарные ценности непосредственно не вверяются, не могут быть уволены по указанному основанию. Основанием для утраты доверия может служить, например, использование вверенного имущества в личных целях, получение оплаты за услуги без получения соответствующих документов, обсчет, недостача, нарушение правил хранения и выдачи материальных ценностей. При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждения такого имущества служебный контракт с указанными лицами расторгается по подп. г п. 3 статьи 37. Вместе с тем, как пояснил Пленум Верховного Суда РФ, при установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их службой. При этом если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, совершены по месту службы и в связи с исполнением служебных обязанностей, увольнение производится при условии обязательного соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 58. Если же указанные действия совершены не в связи с исполнением служебных обязанностей, увольнение в указанном случае не является мерой дисциплинарного взыскания и не требует соблюдения сроков наложения дисциплинарных взысканий.

Увольнение гражданского служащего, замещающего должность гражданской службы категории «руководители», возможно в случае принятия им необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу государственного органа. Таким образом, данное основание расторжения служебного контракта относится только к служащим, занимающим должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений, территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, представительств государственных органов и их структурных подразделений. Заметим, что в отличие от аналогичной нормы ст. 81 Трудового кодекса закон расширяет круг лиц, которые могут быть уволены вследствие принятия необоснованного решения, включив в их число и руководителей структурных подразделений. Сложность применения этой нормы связана с использованием оценочного понятия «необоснованное решение». Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо принимать во внимание наличие или отсутствие причинно-следственной связи между принятием необоснованного решения и наступившими последствиями. При возникновении спора представитель нанимателя должен представить доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, наступивших в результате принятия такого решения. Мерой дисциплинарного взыскания увольнение по данному основанию не является, поэтому соблюдение сроков и порядка наложения дисциплинарных взысканий не требуется.

Еще одним основанием расторжения служебного контракта, которое установлено исключительно в отношении гражданского служащего, замещающего должность категории «руководители», является однократное грубое нарушение таким служащим своих должностных обязанностей, повлекшее за собой причинение вреда государственному органу и нарушение законодательства Российской Федерации. Данная норма не содержит исчерпывающего перечня грубых нарушений должностных обязанностей. В данном случае законодательная формулировка «однократное грубое нарушение должностных обязанностей» носит оценочный характер. Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается с учетом конкретных обстоятельств каждого отдельного случая. При возникновении спора обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на представителе нанимателя.

Отметим, что в отличие от правил, установленных трудовым законодательством, для увольнения гражданского служащего по этому основанию необходимо наступление определенных последствий - причинения вреда государственному органу и нарушения законодательства Российской Федерации.

Служебный контракт с гражданским служащим может быть, расторгнут по инициативе представителя нанимателя в случае предоставления служащим подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении служебного контракта. Перечень документов, необходимых для заключения служебного контракта, приводится в ст. 26 закона. Отметим, что речь идет не только о подложных документах, но и о заведомо ложных сведениях. Так, например, согласно ст. 26 данного закона при заключении служебного контракта лицо, претендующее на замещение должности гражданской службы, заполняет анкету установленной формы. Внесение в данную анкету заведомо ложных сведений является основанием для последующего расторжения служебного контракта с гражданским служащим. Заметим, что ст. 40 закона также предусматривает возможность расторжения служебного контракта вследствие нарушения обязательных правил при его заключении, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения гражданской службы. Здесь, однако, следует иметь в виду, что если правила заключения служебного контракта были нарушены по вине самого служащего вследствие представления им подложных документов или заведомо ложных сведений, то контракт с ним расторгается по п. 7 ст. 37 указанного закона.

Наконец, еще одним основанием для увольнения гражданского служащего по инициативе представителя нанимателя является прекращение допуска гражданского служащего к государственной тайне, если исполнение должностных обязанностей требует такого допуска. Случаи, при которых допуск должностного лица или гражданина к государственной тайне может быть прекращен, перечислены в ст.ст. 22, 23 Закона РФ «О государственной тайне». Такими случаями, к частности, являются:

1. однократное нарушение должностным лицом или гражданином взятых на себя обязательств, связанных с защитой государственной тайны;
2. возникновение обстоятельств, являющихся основанием для отказа должностному лицу или гражданину в допуске к государственной тайне:
   * признание его судом недееспособным, ограниченно дееспособным или рецидивистом, нахождение его под судом или следствием за тяжкие преступления, наличие у него неснятой судимости за эти преступления;
   * наличие у него медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную
   * тайну, согласно перечню, утверждаемому Минздравом России;
   * постоянное проживание его самого и его близких родственников за границей и оформление указанными лицами документов для выезда на постоянное жительство в другие государства;
   * выявление в результате проверочных мероприятий действий
   * оформляемого лица, создающих угрозу безопасности РФ;
   * уклонение его от проверочных мероприятий и сообщение им заведомо ложных анкетных данных.

Расторжение служебного контракта по этому основанию возможно только в том случае, если выполнение служебных обязанностей требует допуска к государственной тайне, что должно быть предусмотрено должностным регламентом.

4. Отношения, связанные с гражданской службой, при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должностей гражданской службы

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» фактически устанавливает правила расторжения служебного контракта с гражданским служащим в связи с ликвидацией органа государственной власти или сокращением должности государственной гражданской службы. Вместе с тем указанные обстоятельства не всегда влекут прекращение служебных отношений с соответствующим гражданским служащим. Так, эти отношения могут быть продолжены в случае предоставления гражданскому служащему иной должности в том же или другом государственном органе, а также при направлении его на переподготовку или повышение квалификации. В этой связи законодатель не включил соответствующие нормы в главу 6, которая закрепляет основания расторжения служебного контракта. Хотелось бы, однако, отметить, что даже в тех случаях, когда служебные отношения с гражданским служащим продолжаются и после ликвидации государственного органа либо сокращения замещаемой им должности, служебный контракт с ним должен быть расторгнут. Замещение иной должности государственной гражданской службы таким гражданским служащим осуществляется на основе нового служебного контракта.

Действующим законодательством установлен специальный порядок расторжения трудового соглашения в связи с сокращением штата. Прежде всего, при принятии решения о расторжении служебного контракта в связи с сокращением соответствующей должности представитель нанимателя в письменной форме должен сообщить об этом выборному профсоюзному органу гражданских служащих данного государственного органа не позднее, чем за два месяца до сокращения. Порядок учета мнения профсоюза закреплен в ст. 373 ТК РФ.

Гражданские служащие, замещающие сокращаемые должности, также должны быть предупреждены об этом представителем нанимателя не позднее, чем за два месяца до сокращения. Такое предупреждение должно осуществляться в письменной форме. Вместе с тем закон позволяет представителю нанимателя с согласия соответствующего гражданского служащего расторгнуть с ним служебный контракт и без предупреждения об освобождении от замещаемой должности. Однако такое согласие гражданского служащего также должно быть выражено в письменной форме. Нужно отметить, что ст. 180 Трудового кодекса РФ, закрепляющая аналогичное правило, предусматривает в этом случае выплату работнику дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

В течение указанного двухмесячного срока предупреждения в государственном органе может быть проведена внеочередная аттестация гражданских служащих. Результаты этой аттестации должны учитываться при предоставлении гражданскому служащему, замещающему сокращаемую должность, иной должности государственной гражданской службы.

По правилам трудового законодательства при сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» также предоставляет преимущественное право на замещение должности гражданской службы гражданскому служащему, имеющему более высокие квалификацию, уровень профессионального образования, большую продолжительность стажа гражданской службы или работы по специальности и более высокие результаты профессиональной служебной деятельности. Исходя из такой формулировки этой нормы, можно сделать вывод, что указанные критерии должны учитываться и при предоставлении гражданскому служащему, замещающему сокращаемую должность, иной должности гражданской службы в том же или другом государственном органе. При равном уровне квалификации, профессионального образования, продолжительности стажа гражданской службы или работы, а также одинаковых результатах профессиональной служебной деятельности применению подлежат правила, установленные ст. 179 Трудового кодекса РФ. Согласно положениям указанной нормы в этом случае предпочтение отдается:

* семейным — при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
* получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
* инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
* работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Действующим законодательством могут быть предусмотрены и иные категории лиц, обладающие преимущественным правом на оставление на работе при сокращении штата. Например, таким правом согласно Закону РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» в редакции от 18 июня 1992 г. обладают граждане, перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС.

Согласно нормам трудового законодательства не допускается увольнение в связи с сокращением штата беременных женщин. Как нам представляется, это правило должно применяться и в отношении беременных женщин — гражданских служащих.

Процедура реорганизации государственного органа может включать в себя слияние с другим государственным органом; разделение на два или нескольку самостоятельных органов; выделение из одного государственного органа отдельных структур либо преобразование государственного органа, т.е. изменение его правового статуса, функций и т.п. Сама по себе реорганизация государственного органа не влечет расторжения служебного контракта с гражданскими служащими. При реорганизации государственного органа или изменении его структуры служебные отношения с гражданскими служащими, замещающими должности гражданской службы в это государственном органе, могут быть прекращены только в случае сокращения должностей гражданской службы. При этом должны соблюдаться рассмотренные выше правила расторжения служебного контракта в связи с сокращением замещаемой должности.

В отличие от реорганизации ликвидация органа государственной власти предполагает прекращение его полномочий без перехода принадлежащих ему прав и обязанностей в порядке правопреемства. В данном случае служебный контракт с гражданским служащим расторгается. Однако ему может быть предложена иная должность государственной гражданской службы в другом органе государственной власти либо возможность переподготовки или повышения квалификации.

Общие гарантии для всех Категорий работников, т.е. в том числе и для гражданских служащих при сокращении штата предусмотрены действующим трудовым законодательством. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 81 Трудового кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Другими словами, работодатель в этом случае обязан сначала предложить работнику работу или вакантную должность, соответствующую его квалификации, а при отсутствии такой работы - иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. Несколько иначе регулируются отношения, связанные с высвобождением гражданских служащих вследствие сокращения должностей гражданской службы. Прежде всего, в случае невозможности предоставления гражданскому служащему, замещавшему сокращаемую должность, иной Должности в том же государственном органе может быть предложена другая должность государственной гражданской службы в ином государственном органе с учетом его образования, квалификации и занимаемой ранее должности. Аналогичная норма ранее была предусмотрена и ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации». В этой связи Пленум Верховного Суда РФ отметил, что при рассмотрении дел о восстановлении в должности государственных служащих, уволенных при ликвидации государственного органа, сокращении его штата либо численности, ответчик обязан доказать обстоятельства, свидетельствующие о соблюдении указанного выше правила ст. 16 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации». Другими словами, представителем нанимателя должны быть представлены доказательства, подтверждающие, что государственному служащему предлагались вакантные должности в этом государственном органе, а при их отсутствии - хотя бы одна вакантная должность в другом государственном органе, и он отказался от предложенной работы либо отказался от прохождения переподготовки (переквалификации). При этом под предложением вакантной должности следует понимать исходящее от уполномоченного должностного лица государственного органа предложение о назначении на государственную должность государственной службы, в том числе нижестоящую, обязанности по которой государственный служащий может выполнять с учетом его профессии, квалификации и ранее занимаемой должности. Примерный перечень доказательств, подтверждающих выполнение этих требований приводится в указанном выше Постановлении Пленума Верховного Суда РФ. К ним, в частности, относятся:

* копии актов о назначении на должность и увольнении с должности;
* копия акта о сокращении штата;
* копия предупреждения о высвобождении;
* копия акта о предложении вакантной должности;
* штатные расписания подразделения государственного органа на день предупреждения об увольнении и на день увольнения;
* справка о денежном содержании государственного служащего.

Необходимо, однако, отметить, что Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» прямо не закрепляет обязанность представителя нанимателя предоставить гражданскому служащему, замещавшему сокращаемую должность, иную должность гражданской службы. Исходя из буквального понимания данной нормы, представитель нанимателя может предоставить гражданскому служащему с учетом уровня его квалификации, профессионального образования и стажа гражданской службы или работы по специальности возможность замещения иной должности гражданской службы. В частности, согласно ст. 53 закона гражданским служащим при определенных условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами, может предоставляться право на замещение иной должности гражданской службы при реорганизации или ликвидации государственного органа либо при сокращении должностей гражданской службы в соответствии со статьей 31. Таким образом, вопрос о предоставлении такому гражданскому служащему иной должности гражданской службы относится на усмотрение представителя нанимателя.

Помимо иной должности государственной гражданской службы гражданскому служащему при сокращении замещаемой им должности может быть предложена возможность направления его на профессиональную переподготовку или повышение квалификации. Действовавший ранее Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» предусматривал, что возможность переподготовки или переквалификации гарантируется государственному служащему, заключившему трудовой договор на неопределенный срок при невозможности его трудоустройства. При этом за таким государственным служащим на период переподготовки сохранялись денежное содержание по занимаемой до увольнения должности и непрерывный трудовой стаж. Действующее законодательство не предоставляет гражданскому служащему, замещавшему сокращаемую должность, такого объема гарантий. Представитель нанимателя может предложить гражданскому служащему возможность пройти профессиональную переподготовку или повышение квалификации. Такой же вывод можно сделать из формулировки соответствующей нормы ст. 53: гражданским служащим при определенных условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами, может предоставляться право на профессиональную переподготовку, периодическое повышение квалификации, стажировку с сохранением на этот период замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания.

Продолжительность повышения квалификации и переподготовки в этом случае в зависимости от сложности получаемой профессии составляет от трех до шести месяцев. На период повышения квалификации и переподготовки за государственными служащими сохраняется средний заработок по ранее занимаемой должности. Кроме того, этот период засчитывается в общий трудовой стаж, а при приеме гражданина после повышения квалификации и переподготовки на работу в аппараты органов федеральной государственной власти период повышения квалификации и переподготовки засчитывается в стаж государственной службы. Вместе с тем направление на повышение квалификации или переподготовку не является обязательством по трудоустройству на государственную службу.

В случае отказа гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы либо от профессиональной переподготовки или повышения квалификации служебный контракт с ним прекращается по п. 6 ч. 1 ст. 33 данного закона. Следует заметить, что указанная норма ст. 33 предусматривает прекращение служебного контракта не только в случае отказа от предложенной должности или переподготовки, но также при непредоставлении гражданскому служащему в этих случаях иной должности гражданской службы.

В случае прекращения служебного контракта в связи с реорганизацией государственного органа или изменением его структуры, ликвидацией государственного органа либо сокращением должностей гражданской службы гражданскому служащему выплачивается компенсация в размере четырехмесячного денежного содержания. Денежное содержание гражданского служащего состоит из месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью и месячного оклада в соответствии с классным чином гражданской службы, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат. Вместе с тем по отдельным должностям гражданской службы может устанавливаться особый порядок оплаты труда в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. В этом случае, очевидно, размер указанной компенсации должен определяться в порядке, установленном трудовым законодательством, т.е. исходя из среднего месячного заработка, исчисленного за последние 12 месяцев. Выходное пособие, предусмотренное трудовым законодательством при увольнении по этим основаниям, не выплачивается. Однако согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата помимо выплаты выходного пособия за уволенным работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Кроме того, в случае, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости населения и не был им трудоустроен, средний заработок сохраняется за ним в течение третьего месяца со дня увольнения по решению соответствующего органа занятости. Указанные выплаты не являются выходным пособием, и по смыслу комментируемой нормы должны производиться и в отношении гражданских служащих при увольнении по соответствующим основаниям.

5. Приостановление и прекращение служебного контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает в отношении гражданских служащих специальное правило, предусматривая возможность приостановления служебного контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Приостановление служебного контракта влечет освобождение гражданского служащего от замещаемой должности с оставлением его в реестре гражданских служащих. Гражданский служащий, служебный контракт с которым приостанавливается в связи с наступлением обстоятельств, указанных в данной статье, включается в кадровый резерв.

Во-первых, служебный контракт приостанавливается в связи с призывом гражданского служащего на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

Служебный контракт с гражданским служащим может приостанавливаться в связи с восстановлением на службе гражданского служащего, ранее замешавшего эту должность гражданской службы, по решению суда. Речь здесь идет о восстановлении незаконно уволенного или переведенного работника.

Избрание на выборную должность также является основанием для приостановления служебного контракта с соответствующим гражданским служащим. Подобная ситуация может иметь место:

* при избрании гражданского служащего на выборную должность в государственный орган или в орган местного самоуправления;
* в случае избрания его на оплачиваемую выборную должность в профсоюзе.

В последнем случае речь идет о тех профсоюзных должностях, которые предполагают освобождение от служебных обязанностей по ранее замещаемой должности.

Наконец, служебный контракт с гражданским служащим может приостанавливаться в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению отношений, связанных с гражданской службой. К таким чрезвычайным обстоятельствам закон относит военные действия, катастрофы, стихийные бедствия, аварии, эпидемии и т.п. Чрезвычайный характер указанных обстоятельств должен быть установлен специальным актом Президента РФ. При наличии таких обстоятельств указом Президента РФ может вводиться чрезвычайное положение в соответствии с Федеральным конституционным законом от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении».

Сроки приостановления служебного контракта в рассмотренных выше случаях определяются временем действия соответствующих обстоятельств. Исключением является случай приостановления служебного контракта в связи с восстановлением на службе гражданского служащего, ранее замещавшего эту должность гражданской службы, по решению суда. При этом служебный контракт с гражданским служащим прекращается в связи с восстановлением на службе гражданского служащего, ранее замещавшего эту должность, если ему невозможно в течение шести месяцев предоставить иную должность. Таким образом, служебный контракт в данном случае может приостанавливаться сроком на шесть месяцев.

Помимо обстоятельств, влекущих приостановление служебного контракта, закон предусматривает случаи, при которых служебный контракт прекращается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Служебный контракт прекращается, гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы в связи с осуждением его к наказанию, исключающему возможность замещения должности гражданской службы. Основанием для прекращения служебного контракта в данном случае является приговор суда, вступивший в законную силу.

Кроме того, служебный контракт по этому основанию может прекращаться только в том случае, когда наказание, назначенное судом, исключает возможность дальнейшего прохождения гражданской службы. Согласно ст. 44 УК РФ к таким наказаниям можно отнести лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью; арест на срок от одного до шести месяцев; ограничение свободы; лишение свободы. Если же назначается иной вид наказания, то основания для прекращения служебного контракта отсутствуют.

Основанием для прекращения служебного контракта с гражданским служащим является признание его полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением. Следует отличать это основание прекращения служебного контракта от нормы подп. а п. 1 ст. 37 данного закона (увольнение по инициативе представителя нанимателя в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья, подтвержденного медицинским заключением). В последнем случае увольнение допускается, если невозможно перевести гражданского служащего с его согласия на иную должность гражданской службы, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. Если же гражданский служащий признается полностью нетрудоспособным, то ни о каком переводе речь идти не может и служебный контракт с ним прекращается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Еще одним основанием прекращения служебного контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, является признание гражданского служащего недееспособным или ограниченно дееспособным. Такое признание может осуществляться исключительно на основании решения суда. Согласно ст. 29 Гражданского кодекса гражданин, который вследствие психического расстройства не может понимать значения своих действий или руководить ими, может быть признан судом недееспособным в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством. Ограничение дееспособности гражданина также допускается только на основании судебного решения в том случае, если данный гражданин вследствие злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами ставит свою семью в тяжелое материальное положение.

Специфическим для отношений, связанных с прохождением гражданской службы, является прекращение служебного контракта при достижении гражданским служащим предельного возраста пребывания на гражданской службе, т.е. 65 лет. Необходимо, однако, отметить, что по решению представителя нанимателя и с согласия гражданского служащего, достигшего предельного возраста пребывания на гражданской службе, с ним может заключаться срочный трудовой договор на замещение должности, не являющейся должностью гражданской службы.

Наконец, основанием прекращения служебного контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, является смерть гражданского служащего либо признание его безвестно отсутствующим или объявление умершим. В случае смерти гражданского служащего приказ о его увольнении с гражданской службы издается представителем нанимателя на основании свидетельства о смерти, которое выдается органами ЗАГСа. Признание безвестно отсутствующим или объявление умершим осуществляется судом.

Заключение

Рассмотрев эту тему я выполнила поставленную передо мной задачу о более широком рассмотрение выбранной темы.

Реализуя должностные обязанности, госслужащие реализуют и обеспечивают единство закона, государственной власти, интересов общества и его граждан.

Служебный контракт с гражданским служащим может прекращаться по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Перечень обстоятельств, которые могут повлечь прекращение служебного контракта, закреплен в ст. 39 закона. Нужно отметить, что в отличие от аналогичной нормы ст. 83 ТК РФ обстоятельства, перечисленные в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации», не всегда влекут прекращение служебного контракта. В ряде случаев служебный контракт может не прекращаться, а приостанавливаться.

Для государственной гражданской службы основным нормативным актом является Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в то же время допускается принятие других федеральных законов о государственной гражданской службе, в том числе регулирующих особенности прохождения отдельных видов государственной гражданской службы. На государственных служащих в определенной степени распространяется трудовое законодательство.

Список использованной литературы

1. Масленникова, Е.В., Пресняков, М.В., Татаринова, Л.Н., Государственная гражданская служба в Российской Федерации / под ред. Е.В. Масленникова, М.В. Пресняков, Л.Н. Татаринова. – М.: изд-во Ось-89, 2006 г. – 320 с.
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М., 2002 г. (с пос лед. изм.)
4. Игнатов, В.Г., Государственная и муниципальная служба в современной России / под ред. В.Г. Игнатова. – Ростов н/Д.: изд-во СКАГС, 2004 г.-356 с.
5. Овсянко, Д.М., Государственная служба Российской Федерации / под ред. Д.М. Овсянко. – М.: 2005 г.
6. Щербаков, Ю.Н., государственная и муниципальная служба / под ред. Ю.Н. Щербаков. – Ростов н/Д.: изд-во Феникс, 2007 г. – 256 с.