

МВД России
Санкт-Петербургский университет

И.В. Куртяк
М.Н. Кузбагаров
А.А. Алексеев
Ю.А. Потапов

**УВОЛЬНЕНИЕ СО СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ**

Методическое пособие

Санкт-Петербург
2016

УДК 34.038.2
ББК 67.401.213
У 20

У 20 Увольнение со службы в органах внутренних дел в связи с утратой доверия: методическое пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. – 36 с.

Авторский коллектив:

Кузбагаров М.Н. (введ., разд. 1, 3, закл.); *Куртяк И.В.* (разд. 2); *Алексеев А.А.*, *Потапов Ю.А.* (разд. 4).

В методическом пособии с учетом действующего законодательства и ведомственных нормативных актов рассмотрены вопросы понятия «утрата доверия», приводится судебная практика, раскрывается примерный алгоритм действий, которые необходимо проводить при увольнении со службы в органах внутренних дел в связи с утратой доверия.

Предназначено для обучающихся Санкт-Петербургского университета МВД России, а также специалистов-практиков.

УДК 34.038.2
ББК 67.401.213

Рецензенты:

Салтыков К.Г., кандидат юридических наук, доцент
(Дальневосточный юридический институт МВД России);
Рахимов Э.М., кандидат юридических наук, доцент
(Уфимский юридический институт МВД России)

© Санкт-Петербургский университет
МВД России, 2016

Введение

Увольнение со службы в органах внутренних дел в связи с утратой доверия является относительно новым видом дисциплинарной ответственности, предусмотренным действующим законодательством за неправомерное действие (бездействие), возникающее из нарушений трудовой (служебной) дисциплины и применения меры ответственности.

Основанием дисциплинарной ответственности является допущение дисциплинарного проступка, т. е. виновного противоправного нарушения служебных обязанностей сотрудником органов внутренних дел, за совершение которого может быть применена такая мера дисциплинарного взыскания, как увольнение из органов внутренних дел.

Дисциплинарный проступок состоит в невыполнении или ненадлежащем выполнении сотрудником своих служебных обязанностей. В связи с совершением дисциплинарных проступков возникает необходимость привлечения лица к дисциплинарной ответственности. Однако в практике реализации трудового законодательства и норм специальных законов, связанных с применением дисциплинарных взысканий в отношении государственных служащих и сотрудников органов внутренних дел, часто возникают спорные и сложные вопросы. Это, в частности, относится к случаям применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения со службы в связи с утратой доверия, предусматривающим ряд правовых оснований.

Вместе с тем применение того или иного основания увольнения в связи с утратой доверия предполагает проведение служебной проверки, при производстве которой могут возникать правовые вопросы. В связи с этим в данном методическом пособии рассматриваются некоторые наиболее сложные и спорные вопросы по порядку проведения служебной проверки и принятию решения об увольнении в связи с утратой доверия.

Раздел 1. Общие положения об утрате доверия как основание увольнения с государственной службы (органов внутренних дел)

В настоящее время в действующем трудовом законодательстве предусматривается увольнение в связи с утратой доверия. Данное основание предусмотрено п. 7.1. ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и было введено в действие федеральным законом от 03.12.2012 № 231-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона “О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам”», а также в свете реализации федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции». Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции» также были внесены существенные изменения в ряд нормативных правовых актов, предусматривающих данное основание для увольнения и применения процедуры наложения дисциплинарного взыскания к государственным служащим.

Федеральный закон «О противодействии коррупции» изначально определил ряд обязанностей государственных служащих, направленных на борьбу с коррупцией, неисполнение которых может привести к утрате доверия к данному государственному служащему и его последующему увольнению. При этом увольнение сотрудника (государственного служащего) в связи с утратой доверия должно быть основано на конкретных фактах, а не на предположениях, подозрениях работодателя о совершении противоправных деяний.

Вместе с тем в понятие «утрата доверия» в ТК РФ не дается. Применительно к сфере гражданской службы, федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе» также не раскрывает содержание этого понятия. Аналогичная ситуация наблюдается при анализе иных законодательных актов, регулирующих различные сферы государственной службы, к которым, в частности, относятся федеральные законы: от 07.02. 2011 №3-ФЗ «О полиции», от 30.11.2011 №342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», от 28.12.2010 №403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации», от 21.07.1997 №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации».

Вместе с тем во всех указанных нормативных актах перечисляются основания для увольнения в связи с утратой доверия. Например, ст. 59.2 федерального закона от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» содержит основания для увольнения в связи с утратой доверия. Анализ действий государственных служащих, являющихся основанием увольнения в связи с утратой доверия, позволяет сделать вывод, что запрет на совершение данных действий имеет исключительно антикоррупционную направленность и, следовательно, данные нарушения могут быть признаны коррупционными правонарушениями.

Коррупционные правонарушения на государственной службе можно условно дифференцировать следующим образом:

– *малозначительное* деяние, за совершение которого, в соответствии со ст. 59.1 Закона о государственной гражданской службе, возможно применение таких взысканий, как замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, относится несоблюдение гражданским служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции данным федеральным законом, Законом о противодействии коррупции и другими федеральными законами;

– *тяжкое* деяния, за совершение которого возможно увольнение в связи с утратой доверия. К числу подобных проступков ст. 59.2 Закона о государственной гражданской службе относит: а) непринятие гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является; б) непредставление гражданским служащим сведений 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 либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений; в) участие гражданского служащего на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом; г) осуществление гражданским служащим предпринимательской деятельности; д) вхождение гражданского служащего в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений,

если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации; е) принятие представителем нанимателя, которому стало известно о возникновении у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого является подчиненный ему гражданский служащий.

Практически аналогичная ситуация складывается и в сфере службы в органах внутренних дел. Так, в соответствии ст. 82.1 Закона о службе в органах внутренних дел, сотрудник органов внутренних дел подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае:

1) принятии сотрудником органов внутренних дел мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

2) непредставления 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;

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

4) осуществления сотрудником органов внутренних дел предпринимательской деятельности;

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

6) нарушения сотрудником органов внутренних дел, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных федеральным законом от 07.05.2013 №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»

ми», запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

При этом сотрудник органов внутренних дел, замещающий должность руководителя (начальника), которому стало известно о возникновении у подчиненного ему сотрудника органов внутренних дел личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае непринятия мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов (ч. 2 ст. 82.1 Закона о службе в органах внутренних дел).

Несмотря на относительно небольшой срок действия данного основания расторжения служебного контракта на практике, некоторые специалисты уже высказывают сомнения в эффективности увольнения «за утрату доверия».

В связи с этим при выявлении коррупционных деяний руководителям рекомендуется обращать особое внимание на служебное поведение государственных служащих, исполнение должностных обязанностей по которым предусматривает:

- осуществление постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями функций представителя власти либо организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций;
- предоставление государственных услуг гражданам и юридическим лицам;
- осуществление контрольных и надзорных мероприятий;
- подготовку и принятие решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, а также распределение ограниченного ресурса;
- управление государственным имуществом;
- осуществление государственных закупок либо выдачу лицензий и разрешений;
- хранение и распределение материально-технических ресурсов.

Следует обратить внимание, что при увольнении «за утрату доверия», в соответствии ст. 59.3 Закона о государственной гражданской службе, следует учитывать:

- 1) характер совершенного гражданским служащим коррупционного правонарушения. При этом установлению подлежат:

– причинная связь между совершенным правонарушением и наступившими вредными последствиями;

– качественный параметр – вид вреда: имущественный, моральный и иной вред личности, либо вред, выразившийся в умалении авторитета государственной власти, государственной службы;

– количественный параметр (т. е. необходимо установить, причинило ли коррупционное правонарушение существенный вред, привело ли к иным неблагоприятным последствиям; также выяснению подлежит и размер возмещения вреда (при его наличии), исчисленный в денежной форме);

2) тяжесть коррупционного правонарушения (в зависимости от того, относится ли правонарушение к числу «малозначительных», перечисленных в ст. 59.1, или «тяжких», предусмотренных ст. 59.2 Закона о государственной гражданской службе);

3) обстоятельства, при которых совершено коррупционное правонарушение (при установлении причин и условий, способствовавших совершению гражданским служащим правонарушения, необходимо собрать и оценить информацию о цели и мотиве действий или бездействия гражданского служащего);

4) соблюдение гражданским служащим других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, исполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции (данное обстоятельство, в зависимости от его содержания, будет либо смягчать, либо отягчать ответственность гражданского служащего);

5) предшествующие результаты исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей (результаты работы, в зависимости от их качественного содержания, также будут либо смягчать, либо отягчать ответственность гражданского служащего).

Вышеуказанные обстоятельства должны быть проанализированы и проверены комиссией по урегулированию конфликтов интересов, созданной по решению руководителя (работодателя).

Также при выборе взыскания за совершение коррупционного правонарушения необходимо руководствоваться общеправовыми принципами ответственности, которые вытекают из содержания ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 49, 50, 54, 55 Конституции РФ (справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм).

Раздел 2. Анализ действующего законодательства, регулирующего увольнение сотрудника в связи с утратой доверия

Законодательство, регулирующее увольнение в связи с утратой доверия, структурно состоит из норм права, определяющих правовой механизм увольнения по утрате доверия следующих субъектов права: федеральных гражданских государственных служащих; работников прокуратуры; служащих таможенных органов; сотрудников органов внутренних дел.

В настоящее время создана система федерального законодательства, регулирующая увольнение в связи с утратой доверия гражданских государственных служащих, федеральных государственных служащих (сотрудников полиции).

Во-первых, федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации», содержащий ст. 41.9 «Увольнение в связи с утратой доверия». В части первой данной статьи закреплены следующие нормы права, определяющие основание увольнения в связи с утратой доверия работников прокуратуры:

1. Работник в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, регламентирующим вопросы прохождения службы в органах прокуратуры, подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае:

– неприятия работником мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

– непредставления работником 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;

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

– осуществления работником предпринимательской деятельности;

– вхождения работника в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на

территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;

– нарушения работником, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных федеральным законом «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами», запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

Во-вторых, федеральный закон «О Следственном комитете Российской Федерации» в ст. 30.2 «Увольнение в связи с утратой доверия» предопределяет, что сотрудник Следственного комитета подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае:

– непринятия сотрудником Следственного комитета мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

– непредставления сотрудником Следственного комитета 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;

– участия сотрудника Следственного комитета на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации, за исключением случаев, установленных федеральным законом;

– осуществления сотрудником Следственного комитета предпринимательской деятельности;

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

– нарушения сотрудником Следственного комитета, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных федеральным законом «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами», запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

В-третьих, федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в ст. 59.2 «Увольнение в связи с утратой доверия» содержит нормы права, по которым можно уволить гражданского государственного служащего. Так, гражданский служащий подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае:

– неприятия гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

– непредставления гражданским служащим 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;

– участия гражданского служащего на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом;

– осуществления гражданским служащим предпринимательской деятельности;

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

– нарушения гражданским служащим, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми запрета открывать и иметь счета

(вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

В четвертых, федеральный закон «О противодействии коррупции» в ст. 13.1 «Увольнение (освобождение от должности) лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, в связи с утратой доверия» предусматривает, что лицо, замещающее государственную должность Российской Федерации, государственную должность субъекта Российской Федерации, муниципальную должность, в порядке, предусмотренном федеральными конституционными законами, федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, муниципальными нормативными правовыми актами, подлежит увольнению (освобождению от должности) в связи с утратой доверия в случае:

- неприятия лицом мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого оно является;

- непредставления лицом сведений 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 либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений;

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

- осуществления лицом предпринимательской деятельности;

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

В пятых, федеральный закон «О службе в таможенных органах Российской Федерации» в ст. 29.2. «Увольнение в связи с утратой доверия» содержит нормы, по которым сотрудник таможенных органов подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае:

– неприятия сотрудником таможенных органов мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

– непредставления сотрудником таможенных органов 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;

– участия сотрудника таможенных органов на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации, за исключением случаев, установленных федеральным законом;

– осуществления сотрудником таможенных органов предпринимательской деятельности;

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

– нарушения сотрудником, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Федеральным законом «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами», запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

В седьмых, федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в п.11 ст. 49 и в ст. 82 «Основания прекращения или расторжения контракта» содержит норму об увольнении сотрудника полиции «в связи с утратой доверия».

Анализ федерального законодательства, определяющего порядок прохождения службы в органах внутренних дел, позволяет сделать ряд замечаний и предложений по п. 22 ст. 82 федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Во-первых, неясно, почему законодатель не прокомментировал п. 22 в широком толковании данной нормы права, оставив ее в ограниченном виде, что обуславливает возникновение определенной проблемы для правоприменителя в связи с применением нормы права при увольнении сотрудника полиции.

Во-вторых, п.11. ст. 49 этого же закона также содержит основание для утраты доверия к сотруднику руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя. Следовательно, п. 11 ст. 49 Закона о службе в органах внутренних дел предусматривает основание увольнения сотрудника полиции, который непосредственно обслуживают денежные или товарные ценности, виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия.

В третьих, ограниченное толкование п. 22. ст. 82 привело к многочисленным обращениям сотрудников полиции в суд общей юрисдикции и Верховный суд Российской Федерации¹.

На основании изложенного можно сделать краткий вывод, что законодательством, содержащим нормы права по увольнению в связи с утратой доверия, наиболее полный перечень оснований для данного акта, предусмотрен для федеральных государственных гражданских служащих.

¹ Ниже будут приведены некоторые апелляционные решения судов общей юрисдикции и определения Верховного суда Российской Федерации

Раздел 3. Анализ судебной практики рассмотрения судами дел, связанных с оспариванием решений об увольнении в связи с утратой доверия сотрудников органов внутренних дел

Анализ судебной практики в судах апелляционной инстанции по обжалованию судебных решений свидетельствует о том, что одним из оснований увольнения сотрудника органа внутренних дел до 1 января 2015 года являлось увольнение в связи с утратой доверия в соответствии с п. 22 ч. 2 ст. 82 Закона о службе в органах внутренних дел. С 1 января 2015 г. порядок увольнения в связи с утратой доверия осуществляется в соответствии ст. 82.1 данного закона.

Судебная практика показывает, что увольнение сотрудников органов внутренних дел в связи с утратой доверия чаще всего происходило по следующим основаниями:

1) непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого является сотрудник органов внутренних дел;

2) причастие к незаконной коммерческой деятельности и осуществление сотрудником предпринимательской деятельности;

3) 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.

Приведем конкретные примеры из судебной практики по наиболее распространенным основаниям увольнения в связи с утратой доверия.

Непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого является сотрудник органов внутренних дел

1. Участковый уполномоченный полиции Г. и старший участковый уполномоченный полиции Ж. не предприняли мер к предотвращению и урегулированию конфликта интересов в виде недопущения проживания иностранных граждан с нарушением действующего миграционного порядка.

Законом о полиции (п. 13 ч. 1 ст. 27) предусмотрено, что одной из основных обязанностей сотрудника полиции является сообщение непосредственному начальнику о возникновении личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов при выполнении служебных обязанностей, а также соблюдать требования к служебному поведению сотрудника полиции.

Участковый уполномоченный полиции Г. и старший участковый уполномоченный полиции Ж. не сообщали своему непосредственному начальнику о возникновении личной заинтересованности в ситуации, связанной с оформлением договора найма муниципального жилого помещения с иностранными гражданами в нарушение миграционного порядка, и, таким образом, допустили конфликтную ситуацию в доме.

(Из апелляционного определения Московского городского суда от 24.01.2013 № 11-1713/13 об оставлении решения Кузьминского районного суда г. Москвы от 31 октября 2012 года без изменения, а апелляционную жалобу Г. и Ж. – без удовлетворения).

2. Приказом МВД по Республике Дагестан М. уволен со службы на основании п. 6 ч. 2 ст. 82 Закона о службе в органах внутренних дел за грубое нарушение служебной дисциплины, выразившееся в нарушении требований п.13 ст. 12 – *он не сообщил непосредственному руководителю о возникновении личной заинтересованности при получении удостоверения «Ветеран боевых действий»*, заведомо зная, что он участия в проведении контртеррористической операции не принимал, был включен в список участников вместо старшины полиции указанного отдела, что привело к возникновению конфликта интересов, и мер по предотвращению такого конфликта не принял. Также он получил от своей сестры, старшего инспектора по РЛС ОМВД России по Хунзахскому району лейтенанта внутренней службы М., удостоверение «Ветеран боевых действий», заведомо зная о незаконной его выдаче на основании фиктивных документов, затем с целью получения единовременной денежной выплаты (ЕДВ) обратился в Управление ГУ отделения ПФРФ по Республике Дагестан в Хунзахском районе с соответствующим заявлением, с приложением копии вышеуказанного удостоверения «Ветеран боевых действий».

В данном случае возник конфликт интересов, или, иными словами, противоречие между служебным долгом и личной корыстной заинтересованностью сотрудника.

Федеральный закон «О противодействии коррупции» определяет конфликт интересов как ситуацию, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им

должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

(Из апелляционного определения СК по гражданским делам Верховного суда Республики Дагестан от 27 февраля 2013 г. по делу № 33-535 об оставлении решения Советского районного суда г. Махачкалы от 18.10.2012 г. без изменения, апелляционных жалоб Магомедова Г.З. и Магомедовой П.З. – без удовлетворения).

3. Заместитель начальника полиции (по оперативной работе) Отдела МВД России по Родинскому району Алтайского края был уволен с должности в связи с утратой доверия (по основанию, предусмотренному п. 22 ч. 2 ст. 82 Закона о службе в органах внутренних. Мотивами применения данного дисциплинарного взыскания в приказе было указано на нарушение ч. 1 ст. 1, п. 2 ч. 2 ст. 27, п. 1 ч. 3 ст. 28 Закона о полиции, выразившееся в равнодушии, бездеятельности и пассивности в предупреждении и пресечении правонарушений, совершенных гражданином П., в недокладе непосредственному начальнику о возникшем конфликте интересов, в непринятии исчерпывающих мер по предотвращению конфликта интересов, стороной которого он являлся. Неоднократно приобретая у П. спиртосодержащую жидкость по выгодной цене, заместитель начальника полиции совершил действия, способствующие созданию конфликта интересов и предпосылок для получения выгоды, что привело к возникновению коррупционно опасной ситуации и участию его самого в коррупционной схеме по незаконной реализации П. спиртосодержащей продукции.

(Из апелляционного определения СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 03.04. 2013 по делу № 33-2544-13).

*Причастность к незаконной коммерческой деятельности
или осуществление сотрудником предпринимательской
деятельности*

1. Начальник территориального отдела полиции МВД по Республике Татарстан Х., используя свое служебное положение, вопреки интересам службы, занимался покровительством незаконного игорного бизнеса, не принял мер по предотвращению конфликта интересов, сторо-

ной которого он являлся, в связи с чем был уволен из органов внутренних дел.

Коррупционно опасным поведением считается такое действие или бездействие сотрудника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником, незаконно использующим свое служебное положение. Коррупционно опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для сотрудника законодательством Российской Федерации.

Закон о службе в органах внутренних дел (ч. 1 и 2 ст. 72) определяет ситуацию, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника органов внутренних дел влияет или может повлиять на объективное выполнение им служебных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Под личной заинтересованностью сотрудника органов внутренних дел, которая влияет или может повлиять на объективное выполнение им служебных обязанностей, понимается возможность получения сотрудником в связи с выполнением служебных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в т. ч. имущественных прав или услуг имущественного характера, для себя или для третьих лиц.

(Из апелляционного определения СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 12.04.2013 № 11-АПГ13-4 об оставлении решения Верховного суда Республики Татарстан от 18.01.2013 без изменения, апелляционной жалобы Х. – без удовлетворения).

2. Р. обратилась в суд к УМВД РФ по г. Махачкале с исковыми требованиями о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, премии, возмещения материального и компенсации морального вреда.

Приказом начальника УМВД РФ по г. Махачкале Р. была уволена из ОВД по ст. 82, ч. 4, п. 5 Закона о службе в органах внутренних дел, пп. 2 п. 3 ст. 12.1 Закона о противодействии коррупции, выразившиеся в осуществлении предпринимательской деятельности, и в соответствии с п. 16 Положения о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегули-

рованию конфликта интересов, утвержденного указом Президента РФ от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов».

Судом апелляционной инстанции отмечено, что согласно Закону о службе в органах внутренних дел (п. 4 ст. 34) дел сотруднику полиции запрещается заниматься предпринимательской деятельностью, а также работать по совместительству на предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от форм собственности, не входящих в систему МВД России, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности, которая не приводит к возникновению конфликта интересов и не влечет ухудшение выполнения сотрудником обязанностей по замещаемой должности в органах внутренних дел.

Согласно п. 20 ч. 2 ст. 82 данного закона, контракт может быть расторгнут, а сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в органах внутренних дел в связи с несоблюдением сотрудником ограничений и запретов, установленных федеральными законами.

Таким образом, действующее законодательство содержит прямой запрет нахождения на службе в органах внутренних дел граждан, которые участвуют в осуществлении предпринимательской деятельности. Данный запрет распространяется как на лиц, вновь принимаемых на службу, так и на граждан, уже состоящих на службе, в силу прямого указания закона.

(Из апелляционного определения Верховного суда Республики Дагестан от 28.01.2014 по делу № 33-4872/2013, решение Советского районного суда г. Махачкалы Республики Дагестан от 16.10.2013 оставить без изменения, апелляционную жалобу Р. Р. – без удовлетворения).

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

1. Приказом начальника УМВД России по Липецкой области был уволен сотрудник Д.А. в связи с утратой доверия, поскольку в справке о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера за 2011 г. он указал неполные сведения. В последующем истец Д. А. изменил исковые требования, просил признать незаконным приказ об

увольнении, изменить формулировку основания увольнения с п. 22 ч. 2 ст. 82 Закона о службе в органах внутренних дел (в связи с утратой доверия) на п. 2 ч. 2 ст. 82 (по инициативе сотрудника), взыскать с ответчика денежную компенсацию за время вынужденного прогула с 10.02.2012 до момента вынесения решения.

(Из апелляционного определения СК по гражданским делам от 06.05.2013 по делу № 33-1118/2013, решение Правобережного районного суда г. Липецка от 11.02.2013 оставить без изменения, апелляционную жалобу Д.А. – без удовлетворения).

2. Государственный служащий Н.О. обратилась в Выборгский районный суд Санкт-Петербурга с иском к (ЮрЛ1), просила восстановить ее на работе в должности, взыскать с ответчика в свою пользу средний заработок за время вынужденного прогула с 12.09.2013 по день восстановления на работе. В качестве основания расторжения служебного контракта указано: «Увольнение в связи с утратой доверия (п. 2 ст. 59.2 – непредставление гражданским служащим сведений 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, либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений)

(Из решения апелляционного определения городского суда Санкт-Петербурга от 22.10.2012 № 33-14967/2012, решение Выборгского районного суда Санкт-Петербурга от 20.08.2012 оставить без изменения, а поданную апелляционную жалобу – без удовлетворения).

На момент анализа судебной практики *отсутствовала информация об обжаловании судебных решений по фактам увольнения сотрудников органов внутренних дел в связи с утратой доверия по следующим основаниям:*

1) непринятия руководителем (начальником), которому стало известно о возникновении у подчиненного ему сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов;

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

3) вхождения сотрудника в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделе-

ний, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;

4) нарушения сотрудником, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Федеральным законом «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами», запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

С 1 января 2015 г. суды апелляционной инстанции рассматривают вопросы законности и обоснованности увольнения в связи с утратой доверия уже на основании действия ст. 82.1 Закона о службе в органах внутренних дел.

Анализ судебной практики показал, что несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, нарушение служебной дисциплины являются наиболее частыми основаниями для увольнения.

1. Судом первой инстанции установлено, что Ш. проходил службу в органах внутренних дел с 01.09.2000 г. Приказом от 01.03.2012 Ш. назначен на должность <данные изъяты> с 01.03.2013.

Приказом от 25.05.2015 № 104 за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, нарушение служебной дисциплины, а именно: требований федеральных законов «О службе в органах внутренних дел», «О противодействии коррупции», «О полиции», Порядка уведомления, утвержденного приказом МВД России от 19.04.2010 №293, создание условий, способствующих нарушению прав и свобод человека и гражданина, невыполнение обязанности по уведомлению представителя нанимателя о возникновении конфликта интересов, сопряженного с получением денежных средств, непринятие мер по его предотвращению, неуведомление нанимателя о факте обращения к нему с целью склонения к совершению коррупционного правонарушения, на Ш. наложено взыскание – увольнение со службы в органах внутренних дел по указанному выше основанию в связи с утратой доверия в случа-

ях, предусмотренных ст. 82.1 Закона о службе в органах внутренних дел.

Согласно приказу от 26.05.2015 контракт с Ш. расторгнут на основании заключения служебной проверки от 11.03.2015.

Поводом для проведения служебной проверки в отношении Ш. послужило то обстоятельство, что 06.01.2015 Ш. вымогал денежные средства у А. за непривлечение последнего к административной ответственности за нарушение Правил дорожного движения. С целью проверки указанных сведений принято решение о проведении оперативно-розыскного мероприятия «оперативный эксперимент».

В ходе проверки установлено, что Ш. не обеспечил проведение мероприятий по установлению обстоятельств возможного допущения А. административного правонарушения, предусмотренного ст. 12.5 КоАП РФ, а также неустановление обстоятельств, подлинности имеющихся документов на транспортное средство, управляемого А. Бездействие Ш. было сопряжено с материальной выгодой, выразившейся в передаче ему А. денежных средств в размере <данные изъяты>. Допущенные сотрудником нарушения закона создали предпосылки для коррупционных проявлений, повлекших негативные последствия по формированию возможности конфликта интересов, являющегося коррупционным фактором в действиях как указанного должностного лица, так и представляемого им органа.

Свидетель А. в судебном заседании подтвердил, что принимал участие в оперативном мероприятии «оперативный эксперимент», в ходе которого он предложил денежные средства Ш. для того, чтобы тот не привлекал его к административной ответственности. Указанные пояснения подтверждаются стенограммой диалога между А. и Ш.

Исследовав все представленные доказательства и обстоятельства по делу, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о наличии у уполномоченного руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел оснований для расторжения контракта с истцом в связи с утратой доверия по ст. 82.1 Закона о службе в органах внутренних дел.

Нарушений порядка привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения судом первой инстанции не установлено.

Судебная коллегия находит выводы суда соответствующими обстоятельствам дела и основанными на доказательствах, собранных по делу, которым суд дал надлежащую оценку в соответствии с требованиями ст. 67 ГПК РФ.

Доводы апелляционной жалобы не опровергают выводов суда, были предметом исследования и оценки судом первой инстанции, не-

обоснованность их отражена в судебном решении, содержащем исчерпывающие выводы, по существу они направлены на иную оценку доказательств, что не может являться основанием к отмене состоявшегося решения.

(Из апелляционного определения Хабаровского краевого суда от 07.10.2015 по делу № 33-6621/2015, по решению Вяземского районного суда Хабаровского края от 23.07.2015 по иску Ш. к отделу МВД России по Вяземскому району о восстановлении на службе оставить без изменения, апелляционную жалобу – без удовлетворения).

2. Судом первой инстанции установлено, что гражданин Р. проходил службу в органах внутренних дел с 1998 г.

Истец подал рапорт об увольнении со службы с2016 г. по п. 4 ч. 2 ст. 82 Закона о службе в органах внутренних дел – по выслуге лет, дающей право на получение пенсии. Увольнение с указанной даты и по заявленному основанию было согласовано, о чем свидетельствует соответствующая резолюция на рапорте.

(Дата обезличена) истец сдал удостоверение, нагрудный знак, жетон, оружие, на службу больше не выходил. Однако трудовая книжка ему выдана не была, окончательный расчет не произведен.

(Дата обезличена) истец был ознакомлен с приказом МУ МВД России «Волгодонское» (номер обезличен), из которого ему стало известно о том, что уволен он со службы по ст. 82.1 Закона о службе в органах внутренних дел – в связи с утратой доверия.

Основанием к увольнению явилось заключение служебной проверки ГУ МВД России по Ростовской области и приказ ГУ МВД России по Ростовской области от (дата обезличена, номер обезличен).

Согласно данному заключению служебной проверки, проведенной на основании информации о неправомерных действиях некоторых сотрудников ОГИБДД МУ МВД России «Волгодонское», установлено нарушение Р. требований ч. 3 ст. 6, ч. 4 ст. 7 Закона о полиции, ч. 3 ст. 71, п. 13 ч. 1 ст. 12, п. 2 ч. 1 ст. 13 Закона о службе в органах внутренних дел, п. 3.22 Должностного регламента, выразившиеся в принятии мер к предотвращению возникновения конфликта интересов, принятии решения из соображения личной заинтересованности, совершении при выполнении служебных обязанностей поступка, вызывающего сомнения в объективности, справедливости и беспристрастности сотрудника, наносящего ущерб его репутации, авторитету федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, а также государственной власти, использовании своего должностного положения вопреки интересам службы, направленного на получение незаконного денежного вознаграждения от гражданина, нарушившего правила до-

рожного движения, а также неприятию мер к привлечению данного гражданина к административной ответственности.

В ходе служебной проверки установлено, что в период с *(дата обезличена)* по *(дата обезличена)* в результате проведенных ОРЧ СБ ГУ МВД России по Ростовской области многоэтапных оперативно-розыскных мероприятий, зафиксированы два факта получения незаконного денежного вознаграждения в размере *(информация обезличена)* Р. от участника дорожного движения гражданина (ФИО) за не привлечение его к административной ответственности, предусмотренной ч. 3 ст. 12.21.1 КоАП РФ (управление транспортным средством с грузом, превышающим допустимую массу).

Разрешая искимые требования Р., суд исходил из того, что факт совершения истцом действий, повлекших за собой утрату доверия, нашли свое подтверждение, в связи с чем у ответчика имелись основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности и увольнения из органов внутренних дел, порядок проведения служебной проверки и увольнения истца работодателем соблюден, и пришел к выводу о законности увольнения истца и об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований.

(Из апелляционного определения Ростовского областного суда от 28.01.2016 по делу № 33-1387/2016 по решению Волгодонского районного суда Ростовской области от 29.09.2015 оставить без изменения, а апелляционную жалобу Р. – без удовлетворения).

Таким образом, сложившиеся судебная практика апелляционной и кассационной инстанции подтверждает в большей степени законность и обоснованность увольнения сотрудника органов внутренних дел в связи с утратой доверия.

Раздел 4. Особенности порядка проведения служебной проверки и сбора материалов для установления оснований увольнения со службы в связи с утратой доверия

Порядок назначения и проведения служебной проверки регламентируется положениями ст. 52 Закона службе в органах внутренних дел. Указанные требования находят свою конкретизацию в приказе МВД России от 26.03.2013 № 161 «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации».

Данный Порядок определяет организацию работы по проведению служебных проверок в подразделениях центрального аппарата МВД России, территориальных органах МВД России, образовательных учреждениях, научно-исследовательских, медико-санитарных и санаторно-курортных организациях системы МВД России, окружных управлениях материально-технического снабжения системы МВД России, иных организациях и подразделениях, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел. Порядок не распространяется на федеральных государственных гражданских служащих и работников органов, организаций и подразделений МВД России.

Служебная проверка проводится по решению министра внутренних дел, его заместителя, руководителя (начальника) органа, организации или подразделения МВД России, заместителя руководителя (начальника) территориального органа МВД России на окружном, межрегиональном или региональном уровнях, руководителя (начальника) структурного подразделения территориального органа МВД России на окружном, региональном уровнях, в составе которого имеется кадровое подразделение, в отношении сотрудника органов внутренних дел, подчиненного ему по службе. При проведении служебной проверки комиссией служебная проверка назначается приказом по органу, организации или подразделению МВД России.

Приказ о назначении служебной проверки должен содержать: основания для ее проведения; дату назначения; состав комиссии по проведению служебной проверки. Комиссия формируется в составе трех и более сотрудников. В нее включаются сотрудники, обладающие необходимыми знаниями и опытом. Председатель комиссии назначается соответствующим руководителем (начальником) из числа руководителей (начальников) структурных подразделений органа, организации или подразделения МВД России.

Поручение сотруднику о проведении служебной проверки (назначение председателя комиссии по проведению служебной проверки) дается (осуществляется) с учетом замещаемой должности и присвоенного специального звания сотрудника, в отношении которого проводится служебная проверка.

Комиссия формируется в составе трех и более сотрудников. В комиссию по проведению служебной проверки включаются сотрудники, обладающие необходимыми знаниями и опытом. Председатель комиссии назначается соответствующим руководителем (начальником) из числа руководителей (начальников) структурных подразделений органа, организации или подразделения МВД России.

В рамках служебной проверки сотрудники, ее проводящие, не вправе совершать действия, отнесенные к компетенции органов дознания и предварительного следствия. В случае обнаружения в действиях сотрудника, в отношении которого проводится служебная проверка, признаков состава преступления или события административного правонарушения указанная информация подлежит регистрации и проверке в установленном порядке. Если по результатам служебной проверки на сотрудника, в отношении которого проводилась служебная проверка, необходимо наложить такое дисциплинарное взыскание, которое руководитель (начальник) не имеет права налагать, он ходатайствует о наложении этого дисциплинарного взыскания перед вышестоящим руководителем (начальником) в соответствии с ч. 4 ст. 51 Закона о службе в органах внутренних дел.

Основанием для проведения служебной проверки является необходимость выявления причин, характера и обстоятельств совершенного сотрудником дисциплинарного проступка, подтверждения наличия или отсутствия обстоятельств, предусмотренных ст. 29 Закона о полиции, а также заявление сотрудника. Решение о проведении служебной проверки должно быть принято не позднее двух недель с момента получения соответствующим руководителем (начальником) информации, являющейся основанием для ее проведения. В соответствии с ч. 4 ст. 52 Закона о службе в органах внутренних дел служебная проверка должна быть завершена не позднее чем через один месяц со дня принятия решения о ее проведении. В срок проведения служебной проверки не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, в отношении которого проводится служебная проверка, нахождения его в отпуске или в командировке, а также время отсутствия сотрудника на службе по иным уважительным причинам, подтвержденные соответствующей справкой кадрового подразделения органа, организации или подразделения МВД России.

В проведении служебной проверки не может участвовать сотрудник органов внутренних дел, прямо или косвенно заинтересованный в ее результатах. В этом случае он обязан подать руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю, принявшим решение о проведении служебной проверки, рапорт об освобождении его от участия в проведении этой проверки. При несоблюдении указанного требования результаты служебной проверки считаются недействительными, а срок проверки, установленный частью 4 ст. 52 Закона о службе в органах внутренних дел, продлевается на десять дней.

Порядком проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях МВД Рос также предусмотрены полномочия участников служебной проверки, порядок оформления результатов служебной и проверки.

При проведении служебной проверки в отношении сотрудника органов внутренних дел должны быть приняты меры по объективному и всестороннему установлению:

- фактов и обстоятельств совершения сотрудником дисциплинарного проступка;
- вины сотрудника;
- причин и условий, способствовавших совершению сотрудником дисциплинарного проступка;
- характера и размера вреда, причиненного сотрудником в результате совершения дисциплинарного проступка;
- наличия или отсутствия обстоятельств, препятствующих прохождению сотрудником службы в органах внутренних дел.

Сотрудник органов внутренних дел, в отношении которого проводится служебная проверка, обязан давать объяснения в письменной форме по обстоятельствам проведения служебной проверки, если это не связано со свидетельствованием против самого себя. При этом такой сотрудник имеет право:

- представлять заявления, ходатайства и иные документы;
- обжаловать решения и действия (бездействие) сотрудников, проводящих служебную проверку, руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю, принявшим решение о проведении служебной проверки;
- ознакомиться с заключением по результатам служебной проверки, если это не противоречит требованиям неразглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну;
- потребовать провести проверку своих объяснений с помощью психофизиологических исследований (обследований).

Служебная проверка должна быть завершена не позднее чем через месяц со дня принятия решения о ее проведении. В указанный срок, не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника органов внутренних дел, в отношении которого проводится служебная проверка, нахождения его в отпуске или в командировке, а также время отсутствия сотрудника на службе по иным уважительным причинам.

Проект заключения по результатам служебной проверки с прилагающимися материалами согласовывается с кадровым и правовым подразделениями органа, организации или подразделения МВД России, сотрудниками которого проводилась служебная проверка. Заключение по результатам служебной проверки представляется соответствующему руководителю (начальнику) не позднее чем через три дня со дня завершения служебной проверки и утверждается им не позднее чем через пять дней со дня его представления.

В заключении по результатам служебной проверки указываются установленные факты и обстоятельства, а также предложения, касающиеся наложения на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания.

После утверждения соответствующим руководителем (начальником) заключения по результатам служебной проверки, в отношении сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок, сотрудником (комиссией), ее проводившим, составляется проект приказа о наложении дисциплинарного взыскания, который согласовывается с кадровым и правовым подразделениями. Сотрудник, в отношении которого проводилась служебная проверка, вправе обжаловать заключение по результатам служебной проверки вышестоящему руководителю (начальнику) либо в суд.

Говоря о порядке проведения служебной проверки для установления оснований увольнения со службы в связи с утратой доверия, следует отметить многообразие возможных ситуаций, способных повлечь возникновение конфликта интересов. Как отмечалось выше, согласно требованиям ч. 4 ст. 82 Закона службе в органах внутренних дел, сотрудник органов внутренних дел подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случаях:

- непринятия мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
- непринятия руководителем (начальником), которому стало известно о возникновении у подчиненного ему сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту ин-

тересов, мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов;

- непредставления 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;

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

- участия сотрудника в предпринимательской деятельности;

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

- нарушения сотрудником, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных федеральным законом «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами», запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

Указанные основания должны быть изложены в письменной форме (рапорт, служебная записка и др.) с указанием лица, располагающего сведениями, которые могут служить основанием для проведения служебной проверки, и возможности последующего увольнения со службы в связи с утратой доверия. Первоначально данные поступают непосредственному руководителю, который в свою очередь рапортом докладывает об этом лицу, уполномоченному на проведение служебных проверок по данному основанию (соответствующему руководителю). Последний должен оценить поступивший документ, послуживший основанием для назначения служебной проверки (проанализировать резолюции на документе) и определить порядок проведения служебной проверки: комиссией или единолично. При формировании комиссии

удостовериться лично в том, чтобы члены комиссии не находились в отпуске, на бюллетене и т. д.

Кроме того, руководителю необходимо осуществлять контроль за сроками проведения служебной проверки (сроки определяются от даты резолюции руководителя о назначении служебной проверки). А также не допускать волокиты и своевременно, в т. ч. письменно, запрашивать необходимые сведения для подготовки заключения (справки).

При проведении служебной проверки необходимо осуществлять подбор и изучение нормативно-правовой базы, касающейся рассматриваемых в ходе служебной проверки вопросов (предмет проверки). Относительно рассматриваемого основания увольнения со службы такими актами могут быть федеральные законы «О полиции», «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации», «О противодействии коррупции», указ Президента Российской Федерации «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной гражданской службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению» и ряд других в зависимости от конкретного основания.

При этом следует активно задействовать возможности правового отдела, соисполнителей или представителей подразделений, компетентных в соответствующей сфере служебной деятельности, изучать ранее подготовленные заключения по служебным проверкам (по теме настоящей служебной проверки), в обязательном порядке получать и изучать должностные инструкции субъектов проверки. Необходимо также получение из подразделений или от должностных лиц, занимающихся воспитательной работой, сведений о поощрениях и взысканиях в отношении субъекта служебной проверки.

Лицу, проводящему служебную проверку, в обязательном порядке следует получить из подразделения сведения об ознакомлении субъектов служебной проверки с нормативно-правовыми актами и должностными инструкциями, регламентирующими их деятельность. На любом этапе проведения проверки важно добиваться от членов комиссии или заинтересованных лиц выполнения поставленных сроков предоставления сведений и соблюдения порядка делопроизводства.

В заключении по служебной проверке текст должен отражаться лаконично, деловым языком, без орфографических ошибок. Основной принцип: необходимая достаточность и степень подробности. Все факты должны быть проверены и подтверждаться объяснениями или копиями документов (т. е. сотрудник, подготовивший заключение, несет личную ответственность за данный документ). Нормативно-правовые

акты должны быть указаны в тексте заключения правильно, с учетом изменений и дополнений на момент составления заключения. В резолютивной части наименование нормативно-правовых актов указывается полностью без сокращений. По готовности заключения по служебной проверке необходимо в обязательном порядке в течение десяти суток ознакомить всех субъектов, проходящих по материалам служебной проверки, с ее результатами.

По окончании служебной проверки сотрудник (председатель комиссии), ее проводивший, формирует дело с материалами служебной проверки, которое включает в себя:

- документ (либо его копию), послуживший основанием для проведения служебной проверки;
- копию приказа о назначении служебной проверки (в случае ее комиссионного проведения);
- объяснения сотрудников, иные документы и материалы (либо их заверенные копии), полученные в ходе служебной проверки;
- заключение по результатам служебной проверки;
- материалы, относящиеся к реализации выводов, содержащихся в заключении по результатам служебной проверки;
- копию ответа лицу, чье обращение послужило основанием для проведения служебной проверки.

Дело хранится в архиве подразделения по делопроизводству и режиму органа, организации или подразделения МВД России в течение определенного номенклатурой срока в соответствии с требованиями по хранению данного вида документов и выдается в установленном порядке. Сотрудник, в отношении которого проводилась служебная проверка, вправе обжаловать заключение по ее результатам вышестоящему руководителю (начальнику) либо в суд.

Для объективного и всестороннего рассмотрения вопроса и принятия решения по вопросам возникновения конфликта интересов проводится служебная проверка с установлением причин и условий их возникновения, степени вины участников конфликтной ситуации, принимаемые меры и устранение последствий причиненного вреда законным правам и интересам других лиц.

В соответствии с указом Президента Российской Федерации от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» целесообразно использовать аналогичный алгоритм и по другим основаниям проведения служебных проверок в связи с утратой доверия.

Заключение

Подводя итог, следует указать на следующее:

- общие положения об утрате доверия как основание увольнения с государственной службы (органов внутренних дел) нашли отражение в ряде законодательных актов, в частности в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 27.07. 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе», от 07.02. 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции», от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», от 28.12.2010 г. №403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации», от 21.07.1997 г. №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» и ряде других нормативно-правовых актов, регулирующих определенную сферу профессиональной деятельности;

- трудовое законодательство Российской Федерации предусматривает общие положения увольнения по инициативе работодателя, что в свою очередь является правовой основой и для отдельных специальных законов, регулирующие отношения при увольнении в связи с утратой доверия государственных служащих и, в частности сотрудников органов внутренних дел;

- судебная практика апелляционной и кассационной инстанции, подтверждает в большей степени законность и обоснованность увольнения сотрудника органов внутренних в связи с утратой доверия;

- увольнения в связи с утратой доверия в настоящее время имеют ряд правовых пробелов и в связи с этим выполненное методическое пособие, предусматривает, в том числе некий алгоритм действий по сбору необходимых материалов в рамках служебной проверки для установления оснований увольнения со службы.

Список официальных источников*

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Федеральный закон от 17.01.92 № 2202-1 (ред. от 21.07.2014) «О прокуратуре Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 28.12.10 № 403-ФЗ (ред. от 04.06.2014) «О Следственном комитете Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 07.02.11 № 3-ФЗ «О полиции».
6. Федеральный закон от 27.07.04 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
7. Федеральный закон от 02.03.07 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».
8. Федеральный закон РФ от 30.11.11 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
9. Федеральный закон от 03.12.12 №231-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам"».
10. Федеральный закон от 25.12.08 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
11. Федеральный закон от 21.07.97 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации».
12. Федеральный закон от 07.05.13 № 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».
13. Указ Президента РФ от 21.09.09 № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению».
14. Указ Президента РФ от 01.07.10 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов».
15. Приказ МВД России от 26.03.13 № 161 «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации».

* Все источники приводятся по данным официального правового интернет-портала pravo.gov.ru (дата обращения

Судебная практика

1. Судебное решение по гражданскому делу от 24.07.14 №2-3238/14 // Архив Смольненского районного суда Санкт-Петербурга.
2. Судебное решение по гражданскому делу от 28.07.14 №2-3363/14 // Архив Смольненского районного суда Санкт-Петербурга.
3. Апелляционное определение городского суда Санкт-Петербурга от 22.10.12 № 33-14967/2012// Архив городского суда Санкт-Петербурга
4. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.01.13 № 11-1713/13.
5. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Дагестан от 27.02.13 по делу № 33-535.
6. Апелляционное определение СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 03.04.13 по делу № 33-2544-13.
7. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 12.04.13 № 11-АПГ13-4.
8. Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 28.01.14 по делу № 33-4872/2013.
9. Апелляционное определение СК по гражданским делам Липецкого областного суда от 06.05.13 по делу № 33-1118/2013.
10. Апелляционное определение СК по гражданским делам Брянского областного суда от 18.07.13 по делу № 33-2294.

Оглавление

Введение	3
Раздел 1. Общие положения об утрате доверия как основание увольнения с государственной службы (органов внутренних дел).....	4
Раздел 2. Анализ действующего законодательства, регулирующего увольнение сотрудника в связи с утратой доверия	9
Раздел 3. Анализ судебной практики рассмотрения судами дел, связанных с оспариванием решений об увольнении в связи с утратой доверия сотрудников органов внутренних дел.....	15
Раздел 4. Особенности порядка проведения служебной проверки и сбора материалов для установления оснований увольнения со службы в связи с утратой доверия	25
Заключение.....	32
Список официальных источников	33

Учебное издание

Куртяк Иван Владимирович
кандидат юридических наук, доцент
Кузбагаров Муслим Назаргалиевич
кандидат юридических наук, доцент
Потапов Юрий Алексеевич
кандидат юридических наук, доцент
Алексеев Алексей Анатольевич
кандидат юридических наук, доцент

УВОЛЬНЕНИЕ СО СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ

Методическое пособие

Редактор *Свикиша Н.О.*

Компьютерная верстка *Свикиша Н.О.*

Подписано в печать 21.06.2016 г. Формат 60×84^{1/16}
Печать цифровая. Объем 2,25 п.л. Тираж 100 экз. Заказ № 36/16

Отпечатано в Санкт-Петербургском университете МВД России
198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1